

## Guide d'aide au développement de l'apprentissage dans les formations d'aide-soignant : des promotions en apprentissage en nombre important dès la rentrée de septembre 2021

*Document destiné aux IFAS et aux employeurs pour développer l'apprentissage*

Le secteur médico-social, dédié à la prise en charge des anciens, et plus largement le secteur sanitaire, souffrent de tensions sur les recrutements, notamment sur les métiers d'aide-soignant (AS) et d'accompagnant éducatif et social (AES). La pyramide des âges, en particulier au domicile, annonce des départs en retraite massifs au moment où la population des personnes âgées dépendantes va augmenter. Le rapport Grand âge et autonomie de Myriam El Khomri (octobre 2019) établit que les personnes en perte d'autonomie (au sens des bénéficiaires de l'APA) passeront de 1,387 million en 2020 à 1,479 million en 2025. Cela rend nécessaire la création de près de 93 000 postes supplémentaires d'ici 2024. Pour pourvoir les postes vacants, 260 000 professionnels devront être formés sur la même période.

L'apprentissage est une solution intéressante pour contribuer à répondre à ce besoin et attirer des jeunes dans la formation d'aide-soignant car il propose :

- un contrat de travail, assorti d'un revenu et de droits sociaux : il permet d'accéder à l'autonomie ou de contribuer à couvrir les frais du foyer familial ;
- un diplôme et la sécurisation du parcours professionnel du jeune qui en découle ;
- un moyen d'apprendre un métier en étant majoritairement en situation de travail : pour ceux qui ont quitté précocement l'école, la perspective d'une formation d'un an, même si elle se déroule en partie en stage dans les établissements, peut être repoussoir ; quand le contrat en apprentissage, même de 18 mois, lève l'appréhension créée par le retour à une forme de scolarisation. Ainsi l'apprentissage s'avère être un excellent vecteur d'insertion, permettant à des jeunes de gagner en maturité professionnelle et d'apprendre à s'intégrer à un collectif de travail.

Pour les employeurs, peu aguerris à cette forme de recrutement, l'apprentissage représente une opportunité :

- d'attirer de jeunes professionnels ;
- de les former et de les intégrer à une équipe, un collectif de travail, à la philosophie et aux valeurs de la structure de santé ;
- d'apporter une force de travail de plus en plus qualifiée au cours des 18 mois ;
- de recruter ces jeunes de façon pérenne en ayant pu vérifier leur adéquation pour le poste auparavant, de fidéliser des collaborateurs, de réduire les frais d'intérim par la mise en place d'une véritable politique RH d'intégration et de qualification.

Le tout pour un coût relativement modéré : le salaire représente un pourcentage du SMIC (variable suivant l'âge de l'apprenti) ; les frais pédagogiques et annexes pourront être pris en charge tout ou partie suivant les règles de prise en charge des OPCO, de l'ANFH (en cours de définition) ou du CNFPT.

**Les places de formation en apprentissage ne sont plus identifiées dans les autorisations des instituts et donc dans les capacités d'accueil, ce qui offre plus de latitude pour développer l'apprentissage. Les IFAS ont donc l'opportunité de se mobiliser largement pour développer leur capacité de formation en lien avec les employeurs de leur territoire.**

# 1 Démarrage

## 1.1 Déclaration du CFA auprès de la DREETS

Voir plaquette du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion<sup>1</sup>.

## 1.2 Le modèle économique

L'Opcoc<sup>2</sup> verse au CFA le montant de prise en charge du contrat tel que déterminé par la branche. La Région peut majorer les niveaux de prise en charge et/ou accorder des subventions d'investissement au CFA (ressources déterminées chaque année par loi de finances) en fonction des besoins d'aménagement de son territoire.

A titre d'exemple, le coût contrat en 2021 pour un apprenti AS est de 7713€ et de 7048€ pour un apprenti AES.

Si l'apprenti AS a signé un contrat d'apprentissage avec l'employeur, il est exempté du processus de sélection<sup>3</sup>. A défaut, si l'apprenti n'a pas trouvé son employeur, le CFA touche une première partie du financement. Il dispose de 3 mois pour trouver un employeur. Le CFA touche le complément de financement lorsque l'apprenti est en contrat et peut ainsi poursuivre sa formation.

*Points de vigilance :*

- *Il convient de constituer des groupes d'apprentis suffisants tant d'un point de vue pédagogique que sur le plan de l'équilibre économique du CFA. L'élargissement des locaux peut être à envisager. Autrement dit, il convient d'anticiper le bon équilibrage à terme des nouvelles charges par des groupes d'apprentis suffisants.*
- *Disposer de la trésorerie suffisante est nécessaire, le système n'est pas encore suffisamment bien rodé pour tout régler en temps utile.*

**Le partenariat entre plusieurs IFAS** peut permettre de mieux gérer l'engagement dans l'apprentissage en mutualisant les charges et partageant le risque de trésorerie. Par exemple, le poste de coordonnateur, en charge d'assurer le lien avec les employeurs tant pour le recrutement que pour l'organisation et le suivi de la formation, est critique pour la réussite opérationnelle du projet (*cf. infra*), mais représente un investissement trop important pour un petit institut. En revanche, s'il est mutualisé entre plusieurs instituts répartis sur un territoire cohérent, son travail peut être optimisé et son coût rentabilisé.

## 1.3 Clé de succès : un coordonnateur-développeur et un secrétariat dédiés

Le poste de coordonnateur-développeur du CFA est un poste essentiel au développement d'une offre de formation en apprentissage. Il doit être clairement identifié au sein de l'IFAS et bénéficier d'un temps de secrétariat dédié chargé d'assurer l'ensemble des tâches administratives. Le coordonnateur-développeur a la responsabilité de l'ingénierie pédagogique, du conseil et de l'accompagnement des acteurs et de la communication sur le dispositif.

---

<sup>1</sup> Voir annexe 1. <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/kit-ouvrir-votre-propre-centre-de-formation-d-apprentis-cfa>

<sup>2</sup> L'OPCO santé, cohésion sociale ou entreprises de proximité. Le CNFPT pour les collectivités territoriales et bientôt l'ANFH pour la fonction publique hospitalière.

<sup>3</sup> Arrêté du 12 avril 2021 portant diverses modifications relatives aux conditions d'accès aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture ([article 2](#)), qui crée un article 10 nouveau dans l'arrêté du 7 avril 2020 : « Les personnes ayant déjà été sélectionnées à l'issue d'un entretien avec un employeur pour un contrat d'apprentissage dans l'une des formations visées au premier alinéa du 1 de l'article 1er, sollicitent une inscription auprès d'un institut de formation de leur choix, habilité à délivrer des actions de formation par apprentissage au sens de l'article L. 6211-2 du Code du travail et autorisé par le président du conseil régional en application de l'article L. 4383-3 du code de la santé publique ».

L'identification des employeurs décidés à s'engager dans la voie du recrutement par l'apprentissage nécessite de la part des CFA de mettre en place une communication proactive pour constituer un réseau.

#### 1.4 Se constituer en UFA (unité de formation par apprentissage), une solution pour les instituts de petite taille

Un IFAS peut développer l'apprentissage sans supporter les contraintes administratives. Il constitue pour cela une unité de formation par apprentissage (UFA) et peut à ce titre dispenser les formations pour le compte d'un CFA<sup>4</sup>. Il conclut alors une convention avec un CFA préexistant qui porte la structure administrative ; certains, les « CFA hors les murs », ne dispensent aucune formation par eux-mêmes. Le CFA et l'UFA peuvent convenir de dispositions complémentaires dans une charte d'engagements mutuels qui précise, en annexe, les obligations de chacune des parties. Dans ce cas, l'ensemble des dispositions complémentaires seront présentées en Assemblée Générale de l'association qui gère l'institut pour validation.

Pour ce faire, il s'agit de s'adresser au CFA de référence de la région pour savoir s'il a un secteur sanitaire et social et de construire avec lui l'UFA.

Au sein de cette UFA, il est alors important de désigner un formateur référent, dédié à l'apprentissage, et qui fera le lien en particulier avec le CFA. Il pourra être en appui ou délégation du directeur pour gérer la relation avec les employeurs des apprentis.

#### 1.5 Extensions et ouvertures de locaux facilitées

Si l'IFAS a besoin d'étendre ses locaux ou de prendre de nouveaux locaux pour ouvrir sa classe d'apprentis, à titre exceptionnel pour 2021 et 2022, l'arrêté du 10 juin 2021 (article 16) précise « ils sont réputés satisfaire aux conditions d'autorisation, sous réserve : 1° d'obtenir, préalablement à l'ouverture de la formation, un avis favorable de la commission départementale de sécurité et d'accessibilité pour l'utilisation de ces locaux ; 2° et de transmettre cet avis et le dossier d'autorisation actualisé au conseil régional au moins 15 jours avant l'accueil des apprenants »<sup>5</sup>.

## 2 L'organisation pédagogique

### 2.1 Pourquoi organiser des groupes pédagogiques spécifiques ?

- Parce que l'alternance entre période de travail et de formation doit donner de la visibilité et de la régularité aux employeurs. Ils doivent pouvoir compter sur l'apprenti dans la planification régulière du service ;
- Parce que le rythme de délivrance des connaissances n'est pas le même que celui des stagiaires qui réalisent les 4 périodes de stages prévues par le référentiel de formation ;
- Parce que les apprentis nécessitent un accompagnement particulier, tout au long de leur formation ; accompagnement d'autant plus important qu'ils sont majoritairement chez leur employeur. C'est la qualité de cet accompagnement qui favorise que l'apprenti fasse le choix de rester chez son employeur, à l'issue de sa formation.

<sup>4</sup> Voir notamment les articles L.6231-1 et L. 6233-1 du code du travail, modifiés par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.

<sup>5</sup> [Arrêté du 10 juin 2021 portant dispositions relatives aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur en application des articles R4383-2 et R4383-4 du code de la santé publique.](#)

**J'ai un petit CFA, comment constituer un groupe suffisant ?** Il est possible de contacter les autres IFAS du territoire pour leur proposer de constituer un groupe pédagogique commun, en partageant le déroulement de la formation. Il est important de veiller à *la proximité entre le domicile des apprentis et leur lieu de stage*.

L'ANDEP, le GERACFAS, le CEFIEC et les ARS peuvent aider à organiser ces regroupements.

## 2.2 Quelle alternance entre périodes chez l'employeur et en formation ?

L'apprenti entre dans l'effectif des salariés de l'employeur et bénéficie d'une rémunération variable selon son âge ; l'accueillir au même rythme que lorsqu'il reçoit des stagiaires ne présente aucun intérêt.

Pour convaincre un employeur de recruter des apprentis, il convient de concevoir un rythme d'alternance régulier entre période de travail et période de formation en institut, qui permette à l'employeur d'intégrer pleinement et dans la durée l'apprenti. Celui-ci représente en effet une force de travail en puissance, qui s'accroît à mesure qu'il est formé et expérimenté, et toujours sous la tutelle bienveillante d'un maître d'apprentissage.

Les périodes de stage projetant l'apprenti dans d'autres situations professionnelles sont à prendre en compte dans cette organisation. Elles sont précisées dans le référentiel de formation des AS.

## 2.3 Comment intégrer les stages chez d'autres employeurs ?

Le référentiel de formation des AS précisé dans l'annexe III de l'arrêté du 10 juin 2021<sup>6</sup> identifie les missions qui doivent être réalisées dans les stages ce qui laisse de la souplesse dans les lieux de réalisation des stages, mais prévoit naturellement d'exposer l'apprenant aux différentes situations professionnelles.

Il convient par conséquent de prévoir dans le planning de la formation, d'intégrer ces périodes de 5 à 7 semaines chez d'autres employeurs. L'IFAS peut organiser, avec plusieurs employeurs proposant des activités différentes (notamment sanitaire et médico-social), des « échanges d'apprentis » (*voir infra*).

Des conventions de mise à disposition doivent être rédigées. L'employeur de l'apprenti continue à le rémunérer, et à en être responsable pendant la durée de son stage chez un autre employeur. L'IFAS proposera des modèles aux employeurs pour leur faciliter le travail.

Ainsi, le référentiel de formation des AS prévoit :

- une formation traditionnelle qui peut être réalisée de manière continue ou discontinuée sur une période n'excédant pas 24 mois et comprenant : 770 h<sup>7</sup> (ou 22 semaines de 35 h) de formation théorique et pratique au sein de l'institut et 770 h (ou 22 semaines de 35 h) de formation clinique réalisées en milieu professionnel (réparties dans 4 périodes de stages) ;

---

<sup>6</sup> [Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant et portant diverses dispositions relatives aux modalités de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux](#) (annexe III).

<sup>7</sup> Dont 70 % d'heures maximum pouvant être réalisées à distance.

- une formation en apprentissage qui peut être réalisée sur une période de 18 mois permettant d'alterner :
  - o les périodes de formation théorique et pratique<sup>8</sup> à l'institut,
  - o les périodes de formation clinique réalisées en milieu professionnel<sup>9</sup>, soit en totalité auprès de l'employeur si la structure d'emploi peut couvrir les 3 missions et les 5 blocs de compétences du référentiel AS, soit partiellement chez l'employeur (dont au moins une période de 5 semaines réalisée en continu) en partage auprès d'autres structures pour les périodes non couvertes,
  - o et des périodes supplémentaires hors maquette de formation, correspondant à environ 6 mois, également réalisées chez l'employeur et pouvant contribuer, en tout ou partie, à l'acquisition des compétences requises pour l'obtention du diplôme d'Etat.

### 3 L'organisation pratique

#### 3.1 Préparer son projet pour un futur apprenti

Des dispositifs préparant le futur apprenti dans son projet professionnel existent. Par exemple, dans le cadre du projet #DémarréTaStory (ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion) un dispositif de préparation à l'apprentissage permet d'accompagner le jeune dans son projet professionnel et l'entreprise dans son projet de recruter un alternant apprenti.

#### 3.2 Comment mobiliser les employeurs ?

C'est la mission du coordonnateur / développeur que d'aller au-devant des employeurs pour leur proposer de recruter des apprentis pour combler leurs postes vacants et/ou anticiper les départs en retraite. Il peut également s'appuyer sur les IFAS qui connaissent généralement bien le tissu d'employeurs.

A l'employeur hésitant, il convient d'expliquer que l'apprenti sera à sa disposition de façon régulière et qu'il représentera progressivement une force de travail qui viendra conforter son équipe, mais qu'il ne peut pas l'intégrer dans ses roulements de personnel la première année.

De même il convient de lui préciser qu'il doit prévoir pour le maître d'apprentissage du temps dédié à son/ses apprentis.

A l'employeur qui craint de former des jeunes qui ne resteront pas à l'issue de leur contrat, il faut présenter toutes les solutions à sa main (*cf. infra*) pour lui donner envie de rester dans un collectif de travail qui les aura accueillis et accompagnés efficacement. L'IFAS peut proposer une offre de services pour sécuriser l'employeur et l'aider à mettre en place ces différentes solutions. Ex : CFA du Grand Est où les AS formés par apprentissage restent à 100% chez leur employeur à l'issue de leur formation, et sont encore 80% à l'être 3 ans après leur qualification, y compris dans les EHPAD.

---

<sup>8</sup> 770 h ou 22 semaines de 35h, dont 70 % d'heures maximum pouvant être réalisées à distance.

<sup>9</sup> 770 h ou 22 semaines de 35 h répondant aux objectifs des 4 périodes en milieu professionnel prévues par la maquette de formation.

Enfin il faut bien expliquer la nécessité qu'il y aura pour l'apprenti à aller 5 à 10 semaines en stage (en pratique, l'apprenti est mis à disposition d'un autre employeur pour cette période), compléter son apprentissage pratique et le rassurer sur l'accompagnement que l'IFAS réalisera : trouver les lieux de stage, proposer la convention de mise à disposition, voire proposer dans ces périodes d'accueillir un autre apprenti (cf. *infra*).

### 3.3 Rester au contact et conseiller les employeurs tout au long du contrat

L'enjeu de cette coordination et de cet accompagnement est la réussite de cet apprentissage qui se matérialise de 2 façons :

- Un apprenti qui va au bout de sa qualification et obtient le diplôme ;
- Un apprenti qui, bien intégré à un collectif de travail, aspire à l'intégrer durablement et à poursuivre son expérience professionnelle chez son employeur.

3.3.1 En amont : conseiller la formation des maîtres d'apprentissage, dès le printemps pour la rentrée de septembre

Une des clés du succès est naturellement la qualité et la disponibilité du maître d'apprentissage. C'est une responsabilité valorisante pour les AS expérimentés, mais il faut inciter fortement les employeurs à les former pour qu'ils soient effectivement en situation d'exercer utilement leur mission.

NB :

- *La Branche de l'action sanitaire et sociale (BASS), la Branche de l'Aide à Domicile (BAD) quand l'avenant 43 sera agréé et l'Hospitalisation privée (HP) prévoient des gratifications pour les maîtres d'apprentissage.*
- *La fonction publique hospitalière devra le faire pour accompagner la mise en place d'un financement pérenne de l'apprentissage qui pourrait être effectif pour septembre 2021.*

3.3.2 Le coordonnateur sécurise le tandem apprenti / maître d'apprentissage

Le coordonnateur veille à maintenir le lien entre l'institut et l'apprenti, mais il est aussi très précieux dans sa capacité à sécuriser le lien et la bonne relation entre l'apprenti et le maître d'apprentissage. Il peut aider au bon fonctionnement de ce tandem si le jeune n'ose pas formuler ses difficultés et prévenir un abandon. Il peut guider le maître d'apprentissage à assumer pleinement cette responsabilité. Il peut enfin être médiateur avec l'employeur si l'organisation du travail et les plannings ne permettent pas au tandem maître / apprenti de fonctionner correctement.

### 3.4 Pourquoi encourager des regroupements d'employeurs ?

3.4.1 Pour faciliter la réalisation des stages dans les différents environnements professionnels requis

En mobilisant plusieurs employeurs sur un même territoire, il est possible de proposer aux employeurs « d'échanger » leurs apprentis : un établissement médico-social met à disposition son apprenti en service hospitalier, dans le cadre d'un stage obligatoire, et dans le même moment, l'EPS met à disposition son apprenti de l'ESMS.

3.4.2 Pour la création d'antennes territoriales des IFAS, en particulier dans les territoires ruraux  
L'expérience montre dans d'autres secteurs que la mobilité est parfois la cause d'abandons, voire de refus de s'engager dans une formation en apprentissage.

C'est pourquoi il est recommandé, lorsque c'est opportun au regard de la présence d'employeurs prêts à recruter un ou plusieurs apprentis, de négocier avec eux, ou avec une collectivité, pour ouvrir une antenne de l'IFAS pour le CFA, en proximité de ces lieux d'apprentissage.

Pour les IFAS importants ou adossés à des structures qui en ont la possibilité, le développement d'une offre de proximité en milieu rural peut être, paradoxalement, un levier pour attirer des jeunes qui ne feraient pas le déplacement pour aller se qualifier dans une grande ville (peur de l'inconnue, frais afférents aux déplacements quotidiens ou à la nécessité de prendre un logement, etc.). Voir 1.5 *supra*.

L'arrêté du 10 juin 2021<sup>10</sup> simplifie, à titre exceptionnel pour 2021 et 2022, les extensions ou ouvertures de nouveaux locaux pour faciliter la création de places en général, et l'ouverture de promotions d'apprentis en particulier.

Enfin, il est possible d'organiser des CFA hors les murs qui proposent une offre de formation en apprentissage. Cette formule permet à des petits instituts de développer l'apprentissage en étant libérés des contraintes administratives (cf. *infra*).

### [Annexe 1 : comment ouvrir un CFA ?](#)

Voir plaquette du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion « ouvrir votre propre CFA »

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/kit-ouvrir-votre-propre-centre-de-formation-d-apprentis-cfa>

### [Annexe 2 : convention de formation pour l'accueil d'un apprenti dans une tierce entreprise en vue d'un complément de formation.](#)

---

<sup>10</sup> [Arrêté du 10 juin 2021 portant dispositions relatives aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur en application des articles R4383-2 et R4383-4 du code de la santé publique.](#)



LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR  
SON AVENIR PROFESSIONNEL

Ouvrir votre propre

**CFA**





La loi « avenir professionnel » libère l'offre  
de formation en apprentissage.  
Une opportunité pour votre entreprise de  
lancer son centre de formation d'apprentis  
(CFA).

# Les principaux avantages

Disposer de votre CFA pour former vos apprentis est pertinent dès lors que vous :

- recherchez des formations par apprentissage sur-mesure, parfaitement adaptées à votre contexte ;
- souhaitez la mise en place d'actions portant sur des métiers spécifiques ;
- cherchez à optimiser votre démarche de gestion des ressources humaines.

Cette solution vous permet de construire une « **stratégie d'alternance** » efficiente avec l'opportunité :

- d'accueillir en formation, vos apprentis, vos salariés en contrat de professionnalisation ou encore vos salariés en Pro-A\* ;
- de favoriser le développement de la culture d'entreprise autour de vos formations « cœur de métier » ;
- de renforcer des coopérations avec des entreprises de votre territoire et/ou avec vos sous-traitants souhaitant bénéficier de votre CFA.

C'est aussi l'occasion pour votre entreprise de bénéficier de financements dédiés à hauteur de vos besoins.

\* La Pro-A est un dispositif nouveau de promotion et/ou de reconversion par alternance destiné à des salariés en CDI. La formation a le même objet qu'un contrat en alternance ; elle est financée selon les mêmes modalités par l'opérateur de compétences (OPCO).

# Les démarches à entreprendre dès 2019

Dès l'année 2019, la loi vous autorise à ouvrir votre CFA sans autorisation juridique.

Dès le 1<sup>er</sup> février 2019, votre CFA pourra obtenir des financements de votre opérateur de compétences, selon les niveaux de prise en charge définis par votre branche professionnelle (*voir infra*).

Pour ouvrir votre CFA, vous devez simplement :

- fournir une déclaration d'activité de votre structure de formation auprès des services de l'État (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – Direccte), sur la base d'une première convention de formation ;
- mentionner expressément dans l'objet de ses statuts l'activité de formation en apprentissage.

# CFA

# Les obligations à respecter

Votre CFA doit respecter les conditions suivantes :

- la **gratuité** de la formation pour l'apprenti (et pour son représentant légal s'il est mineur) ;
- l'institution d'un **conseil de perfectionnement** dont la fonction est de veiller à l'organisation de votre CFA ainsi qu'à son fonctionnement ;
- la tenue d'une **comptabilité analytique** ;
- la **diffusion annuelle de résultats** (taux d'obtention des certifications, taux de poursuite d'étude...).

L'entreprise, le CFA et le salarié déterminent ensemble l'organisation pédagogique de la formation, à condition de respecter le principe de l'alternance et des référentiels de la certification visée. Les enseignements théoriques peuvent être organisés en tout ou partie à distance.

**À noter** : à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, pour bénéficier de fonds publics ou de fonds de votre opérateur de compétences, votre CFA devra détenir **une certification qualité**.

# La prise en charge des formations

Votre opérateur de compétences finance automatiquement les contrats d'apprentissage sur la base d'un « niveau de prise en charge » qui couvre les charges de gestion administrative et les charges de production relatives à vos formations par apprentissage.

Les charges d'amortissement annuelles des équipements pédagogiques pourront être prises en compte, si leur durée d'amortissement n'excède pas trois ans.

Par ailleurs, et quand des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique le justifient, la Région, en complément de votre opérateur de compétences, peut également financer vos dépenses de fonctionnement, en majorant la prise en charge des contrats d'apprentissage garantie par la loi.

## Zoom sur la fixation des niveaux de prise en charge de vos formations

Les niveaux de prise en charge de vos formations par apprentissage seront déterminés au 1<sup>er</sup> semestre 2019 :

- la branche dont dépend votre entreprise a transmis les niveaux de prise en charge au plus tard le 1<sup>er</sup> février 2019 ;
- France compétences émettra des recommandations sur ces niveaux de prise en charge d'ici le 15 mars 2019 ;
- à défaut, l'État interviendra par voie réglementaire au plus tard le 15 avril 2019.

Ce « niveau de prise en charge » sera fixé par diplôme et titre à finalité professionnelle. Il correspondra à un forfait annuel et sera établi pour deux ans au minimum (sauf prise en compte des recommandations de France compétences).

Pour les apprentis en situation de handicap, votre opérateur de compétences peut augmenter le taux de financement.

Votre opérateur de compétences prend également en charge les frais annexes à la formation que votre CFA engage, notamment en matière d'hébergement, de restauration, et d'équipement pédagogique.

**CFA**



Conception : DGEFP, Mars 2019

# Annexe 2 du guide « apprentissage » Convention de formation pour l'accueil d'un apprenti dans une tierce entreprise en vue d'un complément de formation

Modifiée par le décret n° 2012-627 du 2 mai 2012

En application de l'article R 62-23-10 du Code du travail, entre les soussignés :

EMPLOYEUR de l'Apprenti	CFA
RAISON SOCIALE : «MDS_organisme»	IFAS :
ADRESSE : «MDS_adresse_1» «MDS_adresse_2» - «MDS_code_postal» «MDS_ville»	ADRESSE :
TEL. : «MDS_telephone_1»	Tél. :
MAITRE d'APPRENTISSAGE :	
APPRENTI	
NOM Prénom	«ELEVE_nom» «ELEVE_prenom»
Adresse	«ELEVE_adresse_1» «ELEVE_adresse_2» - «ELEVE_cp_ville»
Tél.	«ELEVE_portable»
Contrat d'apprentissage n°	«CONTRAT_numero_enregistrement» - Enregistré le «CONTRAT_date_DDTE»
Diplôme préparé :	Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant
LIEU DE STAGE de l'Apprenti	
RAISON SOCIALE :	«CONTRAT_stage_organisme»
Adresse :	
Téléphone :	

sont arrêtées les dispositions suivantes :

- Art.1 : La présente convention règle les rapports entre les signataires, en vue de l'organisation et du déroulement des périodes de formation de l'apprenti dans une entreprise d'accueil de stage autre que celle qui est signataire du contrat.
- Art.2 : Les temps de formation doivent permettre à l'apprenti de compléter son apprentissage en ayant recours à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans l'entreprise où il travaille habituellement. Ils seront d'une durée déterminée en proportion de l'importance des connaissances professionnelles que l'apprenti doit acquérir dans l'entreprise d'accueil de stage. Cette durée ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage.  
La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprentis, prévue à l'article L.6222-26, est accomplie sous la responsabilité du maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise d'accueil de stage.
- Art.3 : Pendant l'exécution de la convention, le CFA, ou le responsable pédagogique d'UFA ou de la section d'apprentissage suivra la formation dans l'entreprise d'accueil de stage comme s'il s'agissait de la formation dans l'entreprise signataire du contrat. L'apprenti continue de suivre les enseignements dispensés par le centre de formation.
- Art.4 : Durant les périodes de formation, l'apprenti est associé aux activités de l'entreprise d'accueil de stage. Il est soumis aux règles générales en vigueur

dans l'entreprise, notamment en matière de sécurité, d'horaires, de règlement intérieur (sauf dispositions particulières prévues pour les apprentis par le code du travail). Il reste sous la responsabilité de l'employeur signataire du contrat d'apprentissage qui continue de lui verser son salaire. Le contrat de travail se poursuit, tous les liens qu'il a créés demeurent avec toutes les obligations réciproques qui en découlent.

Art.5 : L'entreprise d'accueil de stage est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail. Lorsque l'activité exercée par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil de stage nécessite une surveillance médicale spéciale, les obligations correspondantes sont à sa charge.

Art.6 : L'entreprise d'accueil de stage devra obligatoirement se garantir en matière de responsabilité civile pour les risques d'accident causés à des tiers ou à des employés de l'entreprise et dont l'apprenti pourrait être tenu pour responsable lors des périodes de formation.

Art.7 : Les difficultés qui pourraient être rencontrées à l'occasion de l'exécution des périodes de formation seront aussitôt portées à la connaissance du responsable de CFA, ou d'UFA, ou de la section d'apprentissage spécialement si elles mettent en cause l'aptitude de l'apprenti à tirer bénéfice de la formation dispensée.

Art.8 : La présente convention peut être dénoncée par l'un de ses signataires ; dans ce cas, le directeur du CFA ou de la section d'apprentissage et le service académique de l'inspection de l'apprentissage seront immédiatement avertis de celle-ci.

Art.9 : **Engagement respectif des parties :**

L'IFAS :

- Communique au stagiaire les consignes concernant le travail à effectuer en alternance.
- Evalue le travail restitué par le (la) stagiaire.
- S'engage à ne pas diffuser les informations données au stagiaire par l'entreprise d'accueil en dehors du cadre de la formation.

Durant toute la durée de prise en charge du stagiaire par l'entreprise d'accueil, le Directeur Pédagogique de l'IFAS pourra être contacté.

L'entreprise d'accueil :

- s'engage à faciliter le recueil des informations nécessaires à la réalisation des travaux du stagiaire
- En cas d'accident du stagiaire, informe dans les meilleurs délais l'organisme de formation à qui il incombe de mettre en œuvre la déclaration d'accident du travail auprès de l'employeur du stagiaire.

Le stagiaire :

- S'engage à respecter les modalités définies avec l'entreprise d'accueil pour l'accomplissement des travaux demandés
- S'engage à informer l'entreprise d'accueil, l'IFAS et l'employeur en cas de retard ou d'absence
- S'engage à ne pas diffuser les informations fournies par l'entreprise d'accueil, en dehors du cadre de la restitution de son travail évalué par l'IFAS.
- S'engage à fournir un arrêt de travail en cas d'absence

Art.10 : **Les périodes de formation** sont organisées comme suit :

Lieu de travail :

Horaires de travail journalier : de .....h à .....h et de

.....h à .....h

Durée hebdomadaire : **35 heures**

Durée totale : **140 heures**

Dates de la période d'accueil :

Tuteur dans la structure de stage :

NOM Prénom : .....

Qualification : .....

Durée d'expérience : .....

**Objectifs du stage :**

Fait à ..... le .....

*Signatures.et.cachet*

*Signatures.et.cachet*

**Employeur de l'apprenti**

**Lieu de stage**

«MDS\_organisme»

Signature **Apprenti**

(éventuellement représentant légal)

«ELEVE\_prenom» «ELEVE\_nom»

---

Avis du directeur de l'antenne CFA :

Favorable

Défavorable

Motif .....

Signature :

