



# CONTRIBUTION

## L'APPRENTISSAGE DANS LA FORMATION EN SCIENCES INFIRMIÈRES



**2023 · 2024**

Fédération Nationale des Étudiant·e·s en Sciences Infirmières

# CONTRIBUTION

## Sommaire

<b>Présentation de la FNESI.....</b>	<b>3</b>
<b>Avant-propos.....</b>	<b>4</b>
<b>I. Le cadre réglementaire de l'apprentissage.....</b>	<b>5</b>
A. Le contrat d'apprentissage.....	5
B. Le-la maître d'apprentissage.....	8
C. Le dédit de formation.....	10
<b>II. Développement de l'apprentissage au sein de la formation socle : une volonté gouvernementale.....</b>	<b>9</b>
A. Limites de l'apprentissage en formation infirmière.....	9
B. 100% apprentissage.....	12
<b>Conclusion.....</b>	<b>14</b>



# CONTRIBUTION

## Présentation de la FNE SI

La FNE SI est une association de loi 1901 qui agit indépendamment de tout parti politique, de toute confession religieuse et de tout syndicat. Elle a été créée en octobre 2000 pour répondre au manque de représentation des étudiant·e·s infirmier·ère·s dans le cadre de leur formation.

Les membres fondateur·rice·s de la FNE SI ont coordonné les différents mouvements régionaux existants et ont permis le rassemblement de plus de 15 000 étudiant·e·s dans les rues de Paris, le 23 octobre 2000. Cette manifestation a permis l'ouverture de négociations avec le Ministère de l'Emploi et des Solidarités. Ceci aboutissant, par la suite, à la signature d'un protocole d'accords visant à mieux reconnaître le statut de l'étudiant·e en soins infirmiers mais permettant également d'améliorer sa formation, ses conditions de vie et d'études.

Depuis, la FNE SI est reconnue comme seule structure représentative des 100.000 étudiant·e·s en sciences infirmières de France. À ce titre, elle défend les intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels, des étudiant·e·s infirmier·ère·s et exprime leurs positions sur tous sujets les concernant.

Notre structure représente tou·te·s les Étudiant·e·s en Sciences Infirmières (ESI) auprès des ministères des tutelles de la formation mais également auprès des partenaires et institutionnel·le·s impliqué·e·s dans celle-ci, notamment les collectivités territoriales.

La FNE SI porte une réflexion continue sur la nature et l'organisation de la formation en sciences infirmières, sur la profession d'infirmier·ère et plus largement sur les problématiques de santé. C'est par celle-ci qu'elle a toujours su être force de proposition et porter une vision d'avenir sur la société.

Depuis octobre 2021, elle devient ainsi la Fédération Nationale des Étudiant·e·s en Sciences Infirmières, s'inscrivant ainsi dans une démarche proactive de reconnaissance de la filière comme une filière universitaire et reconnue pour son expertise, son savoir faire et savoir être.



# CONTRIBUTION

## Avant-propos

La formation infirmière s'inscrit dans un rythme qui permet l'alternance entre des enseignements théoriques et des enseignements cliniques. C'est dans la poursuite de cette voie que s'est développé l'apprentissage au sein de la formation en sciences infirmières.

L'apprentissage n'est pas récent, mais son développement au sein de la formation infirmière l'est. Il est courant d'entendre parler d'apprentissage pour de nombreuses formations professionnalisantes, car celui-ci permet la mise en pratique des connaissances théoriques apprises en formation, tout en assurant une place au sein d'une entreprise à la fin de la formation. Cependant, son application dans le cadre des sciences infirmières comporte des incohérences.

Initialement prévu à partir de la deuxième ou de la troisième année de formation, le gouvernement actuel pousse à la généralisation de celui-ci dès l'entrée en formation. En effet, François Braun, ancien Ministre de la Santé et de la Prévention a déclaré dans son discours aux vœux des forces vives le 30 janvier 2023 vouloir "[libérer] les voies d'accès à ce métier. À ce titre, un appel à manifestation d'intérêt sera lancé au premier semestre pour susciter des formations réalisées à 100% en apprentissage." Il y a une volonté gouvernementale de contractualiser les étudiant·e·s dès l'entrée en formation et tout au long de cette dernière. Cette politique de développement de l'apprentissage et de contractualisation des étudiant·e·s s'étend au-delà des sciences infirmières, vers une privatisation de l'enseignement supérieur de façon générale.

En effet, cette volonté de développer l'apprentissage s'est reconnue par les nombreuses revalorisations des professionnels impliqués dans l'apprentissage, mais également par les aides financières apportées aux établissements souhaitant développer cette voie de formation. En 2020, le gouvernement a également supprimé les quotas d'apprentissage en formation, ce qui permet son développement.



# CONTRIBUTION

Aujourd'hui, plusieurs établissements de formation avec des promotions entières d'apprenti·e·s se développent et des établissements accueillant spécifiquement des apprenti·e·s se créent. Sur Parcoursup, de plus en plus d'établissements de formation proposent l'apprentissage dès la première année : 136 ont été recensés en 2024, soit plus d'un tiers des établissements de formation en sciences infirmières pour la formation socle.

Parallèlement à cela, la réforme de la formation socle infirmière, annoncée en 2023, porte des travaux sur l'apprentissage. Cette contribution détaille l'apprentissage au sein des formations en sciences infirmières et les limites de cette voie de formation.

## I. Le cadre réglementaire de l'apprentissage

### A. Le contrat d'apprentissage

Pour commencer, il est essentiel de distinguer l'**apprentissage** et l'**alternance**. En effet, la **formation socle en sciences infirmières est effectuée en alternance**, c'est-à-dire avec une moitié d'**enseignements cliniques** (stages) et l'autre moitié d'**enseignements théoriques**. L'alternance est donc présente dans la formation, avec les stages et les cours dans les établissements de formation. En revanche, en ce qui concerne l'**apprentissage en formation**, il s'agit d'un **engagement auprès d'un·e employeur·euse**, pour travailler au sein de l'entreprise hors des temps de formation, en plus de l'alternance.

Le fonctionnement du contrat d'apprentissage est cadré dans le **Code du Travail**<sup>1</sup>. De nombreux éléments éloignent les apprenti·e·s des conditions d'admission et de formation au sein des établissements de formation en sciences infirmières.

- Une **limite d'âge** est notamment imposée. En effet, sauf dans certains cas spécifiques, **il faut avoir entre 16 et 29 ans révolus** pour être apprenti·e.<sup>2</sup>
- La **rémunération** de l'apprenti·e **diffère selon l'âge et l'année de formation**.

<sup>1</sup> [Livres II : L'apprentissage \(Articles L6211-1 à L6261-2\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

<sup>2</sup> [Article L6222-1 - Code du travail - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

# CONTRIBUTION

Tableau - Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	27% du Smic, soit 477,07 €	43% du Smic, soit 759,77 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 936,47 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 <sup>ème</sup> année	39% du Smic, soit 689,10 €	51% du Smic, soit 901,13 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 077,82 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3 <sup>ème</sup> année	55% du Smic, soit 971,80 €	67% du Smic, soit 1 183,83 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 378,20 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

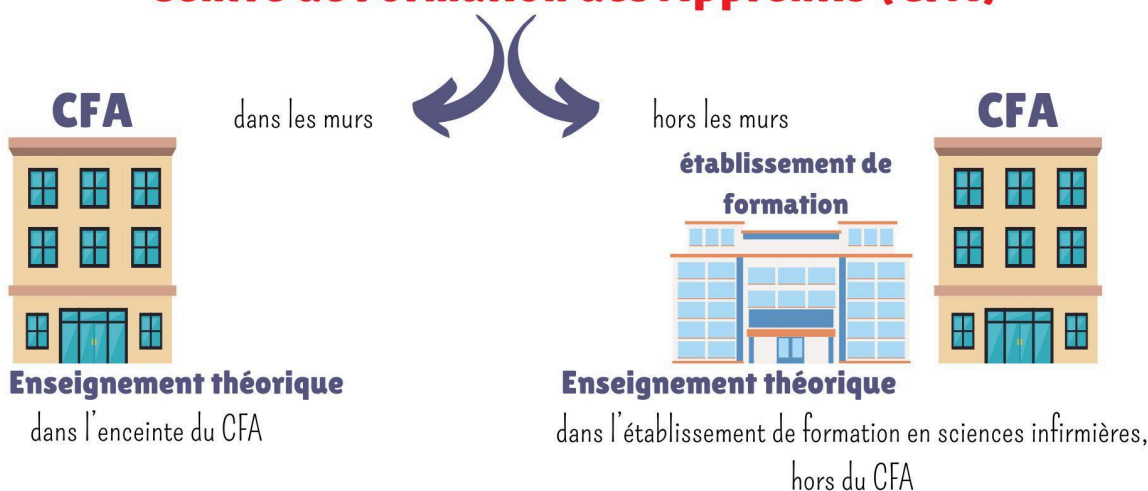
Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>

- Les apprenti·e·s sont soumis·e·s aux lois du Code du Travail, et bénéficient ainsi des **mêmes congés que les salarié·e·s**, auxquels s'ajoutent un **congé supplémentaire** de 5 jours, pour préparer les épreuves de la formation suivie. **Le temps de formation est compris dans le temps de travail**. Ainsi, les apprenti·e·s doivent travailler, pendant les périodes de congés universitaires, pour ne garder que cinq semaines de congés par an (12 semaines pour les autres étudiant·e·s).
- Le contrat d'apprentissage est signé par l'étudiant·e entre un **établissement de formation**, un·e **employeur·euse** et un **Centre de Formation des Apprenti·e·s (CFA)**. Il existe deux types de CFA : les CFA "hors les murs" et les CFA "dans les murs". Dans le premier cas, la formation a lieu **hors de l'enceinte du CFA**, notamment **au sein d'un établissement de formation**, c'est pour cela qu'il existe des promotions dans lesquelles il y a des apprenti·e·s et des étudiant·e·s. Dans la deuxième situation, les enseignements ont lieu **au sein des murs du CFA**, ce qui est peu répandu actuellement pour la formation infirmière.

# CONTRIBUTION

Il existe cependant des cas spécifiques. Par exemple, avec l'organisme "Croix-rouge compétence" où co-existe institut de formation et CFA au sein du même établissement physique.

## Centre de Formation des Apprentis (CFA)



### B. Le·la maître d'apprentissage

D'après [Contrat d'apprentissage | Service-Public.fr](https://www.service-public.fr), "Le maître d'apprentissage doit être **salié de l'entreprise, volontaire et majeur**. Il doit également offrir toutes les garanties de moralité et détenir des compétences pédagogiques et professionnelles. L'employeur ou son conjoint collaborateur peuvent assurer la fonction de maître d'apprentissage."

Au sein de notre formation, il y a de nombreuses dérives sur le rôle de maître d'apprentissage. En effet, il est **souvent attribué au cadre de santé**, au lieu d'être donné à un·e infirmier·ère, car les cadres de santé assurent aujourd'hui plus de stabilité que les infirmier·ère·s au sein des services. Il s'agit même parfois de cadres de santé supérieurs de santé.

# CONTRIBUTION

Comme évoqué précédemment, le gouvernement a impulsé à plusieurs reprises des **revalorisations financières pour les maîtres d'apprentissages**. Dans de nombreuses situations, il s'agit ainsi des cadres de santé et cadres de santé supérieurs de santé qui bénéficient de ces primes et/ou revalorisations salariales. En effet, plusieurs revalorisations récentes montrent une **volonté gouvernementale** de développer **l'attractivité de l'apprentissage** pour les employeur·euse·s. Cependant, ces revalorisations sont pour le·la maître d'apprentissage, qui est rarement un·e infirmier·ère et n'est pas la personne qui encadre l'étudiant·e.

Le rôle du·de la maître d'apprentissage est d'**accompagner l'apprenti·e dans l'acquisition des compétences relatives au diplôme qu'il·elle prépare**. Il lui incombe de nombreuses missions telles que **l'accueil de l'apprenti·e au sein de l'établissement, la transmission des savoir-faire spécifiques à la profession, l'accompagnement vers l'autonomie et le suivi des compétences acquises**, selon les objectifs de l'apprenti·e. C'est pourquoi **il est essentiel qu'il s'agisse d'un·e infirmier·ère**, qui pourra être au plus proche de l'apprenti·e tout au long de sa formation.

En outre, dans le cadre de la formation en sciences infirmières, l'apprenti·e peut effectuer des actes infirmiers lors de ses périodes d'apprentissages, mais **uniquement sous la supervision de sa·son maître d'apprentissage**. Si celui·elle-ci est présent·e sur le lieu d'apprentissage, l'apprenti·e peut effectuer un acte infirmier. Cependant, il existe de **nombreuses dérives**, puisque quand la·le cadre de santé est justement présent·e, même s'il·elle est occupé·e à d'autres tâches, **l'apprenti·e peut réaliser de nombreux actes infirmiers, parfois sans supervision**.

**La FNEI demande une définition et une clarification du rôle et des missions du·de la maître d'apprentissage dans le cadre de la formation infirmière.**

**La FNEI demande la désignation d'un·e infirmier·ère en poste comme maître d'apprentissage.**





# CONTRIBUTION

## C. Le dédit de formation

Il est possible d'ajouter au contrat d'apprentissage un **dédit de formation**. Il s'agit d'une clause dans laquelle l'apprenti·e perçoit, pendant sa formation, une **plus-value**. En échange de cela, **l'apprenti·e s'engage à travailler au sein de l'entreprise, avec une durée précisée, après la fin du contrat d'apprentissage**, c'est un engagement à servir. Cette plus-value peut être **soit financière, soit en lien avec une formation spécifique** propre à l'entreprise. En dehors de ce cadre, **il est illégal d'ajouter un engagement à servir** à un contrat d'apprentissage. Pourtant, il est régulièrement observé que des engagements à servir sont ajoutés, comme des dédits de formation, mais sans la plus-value pour les apprenti·e·s infirmier·ère·s, ce qui est illégal.

En outre, il existe également régulièrement des engagements à servir dits "moraux", ils sont **implicites** et **engagent l'apprenti·e à travailler dans l'établissement** où il·elle réalise son apprentissage, une fois diplômé·e. Étant donné qu'ils ne peuvent pas être inscrits dans le contrat, **ces engagements n'ont pas de valeur juridique**.

**La FNESI demande la suppression des engagements à servir mis de façon abusive et illégale dans les contrats d'apprentissage.**

**La FNESI émet une vigilance sur la quasi-systématisation des dédits de formation, qui doivent respecter le cadre légal.**

# CONTRIBUTION

## II. Développement de l'apprentissage au sein de la formation : une volonté gouvernementale

### A. Limites de l'apprentissage en formation infirmière

Il existe **de nombreuses limites à la mise en place de l'apprentissage** dans le cadre de la formation infirmière.

Tout d'abord, lorsque que l'on parle d'apprentissage dans les autres formations, l'apprenti-e effectue son apprentissage en travaillant avec **le poste qu'il-elle occupera à la fin de sa formation**. En effet, ceci est défini dans l'article L6222-24 du Livre II relatif à l'apprentissage dans le Code du Travail<sup>3</sup> : *"Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat."* Dans le cadre de la formation infirmière, **l'apprenti-e doit travailler en tant qu'aide-soignant-e** auprès de l'employeur-euse au cours de sa formation. En effet, exercer la profession d'infirmier-ère sans diplôme d'état correspond à de **l'exercice illégal de la profession**. La "relation directe" doit être remise en question ici, puisque pour la permettre, **l'apprenti-e peut réaliser des actes infirmiers sous la supervision du maître d'apprentissage**. Cependant, de nombreuses dérives persistent, et **les apprenti-e-s infirmier-ère-s réalisent aujourd'hui des actes infirmiers sans supervision, ce qui constitue donc de l'exercice illégal de la profession infirmière**. Ces situations peuvent mettre l'apprenti-e dans une position délicate et dangereuse. Lorsqu'il-elle est sur son lieu d'apprentissage, il-elle doit être compté dans les effectifs aide-soignant-e-s, et ne doit pas être reconnu différemment, ni dans ses activités.

Ensuite, une seconde limite concerne le **rythme soutenu** de la formation infirmière. En effet, comme expliqué plus haut, lorsqu'un-e apprenti-e réalise sa formation en apprentissage, il est nécessaire de **travailler au même rythme que les salarié-e-s**, avec le même nombre de congés payés par an. Cependant, le rythme intense de la formation n'est plus à démontrer. En plus des 35 heures d'enseignements théoriques et pratiques prévues, s'ajoutent **de nombreuses heures de travail personnel** pour développer l'assimilation de ces connaissances. L'ajout d'heures de travail au sein de l'entreprise en plus de la charge de

---

<sup>3</sup> [Article L6222-24 - Code du travail - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/l3118-2016-02-01/LI_6222-24)

# CONTRIBUTION

travail conséquent qu'impose la formation impacte inéluctablement **la santé ainsi que les conditions de vie et d'études de l'apprenti·e**. Sa réussite peut également être compromise.

De plus, en lien avec ce qui a été évoqué précédemment, une limite majeure concerne **la précarité étudiante**. En effet, les personnes s'orientant vers la voie de l'apprentissage le font malheureusement trop souvent **pour des raisons financières**, et se voient obligées de **subir ce rythme intense pour subvenir à leurs besoins**. L'apprentissage est, à ce jour, trop régulièrement présenté comme levier de lutte contre la précarité étudiante.

Aujourd'hui, la formation d'**Infirmier·ère de Bloc Opérateur Diplômé·e d'Etat (IBODE)** n'est pas systématiquement financée par les régions, qui sont pourtant les financeurs de la formation dans le cadre de la **formation initiale**. Les personnes souhaitant poursuivre cette formation sont donc contraint·e·s de la financer. Le coût de celle-ci atteignant parfois près de 15 000€ l'année, il est difficile de la réaliser en **auto-financement**. Les futur·e·s étudiant·e·s se voient donc contraint·e·s de se tourner vers l'apprentissage pour réaliser leur formation. Il est nécessaire que cette voie de formation soit un **choix**, et qu'elle ne soit pas imposée, par **contrainte financière**.

Parallèlement, il est régulièrement observé que les futur·e·s apprenti·e·s **ne sont pas correctement informé·e·s au sujet de l'apprentissage** et de ce qu'il implique. En effet, il est nécessaire que des **informations claires et transparentes** soient transmises aux futur·e·s apprenti·e·s, afin qu'ils soient pleinement conscient·e·s des limites de l'apprentissage.

Enfin, il est régulier que **la plupart des stages de la formation soient réalisés chez l'employeur·euse**. La formation socle infirmière impose de respecter **quatre typologies de stage différentes**, ce qui s'applique également dans le cadre de l'apprentissage en sciences infirmières mais n'empêche pas de réaliser quasiment tous les stages **au sein du même établissement employeur**. En plus de les mettre dans une posture délicate, cela ne garantit pas **une diversité de terrains de stage**, qui est **essentielle** dans l'enseignement clinique. Le parcours de stage doit être en accord avec les vœux et le développement des compétences et des connaissances, il ne doit pas être construit selon si l'ESI est en contrat ou non.

Parallèlement à cela, le fait de **réaliser un stage dans l'établissement** où les apprenti·e·s effectuent leur apprentissage peut les mettre dans une posture délicate et

# CONTRIBUTION

**mettre leur formation en péril** si le stage se passe mal. Dans ce type de situation, les **possibilités de l'apprenti·e** sont questionnées, ainsi que ses **engagements** en cas d'interruption de formation.

Ce positionnement peut induire **une différence dans le traitement et l'encadrement** entre les **étudiant·e·s en stage** dans le service et les **apprenti·e·s** qui sont employé·e·s dans l'établissement.

En outre, le mode de formation par la voie de l'apprentissage ne doit pas être une contrainte au **statut étudiant**. Celui-ci confère aux étudiant·e·s en sciences infirmières le droit de représentation, d'accès aux services universitaires et du réseau des œuvres, des réductions et tarifs sociaux appliqués de par leur statut ainsi que les bourses. Actuellement, lors de la signature d'un contrat d'apprentissage, l'étudiant·e obtient ainsi, le statut d'« **étudiant·e salarié·e** ». Cependant, cette mesure peut être amenée à changer mais cela induirait une perte de l'accès aux droits et aux dispositifs étudiants. Dans le cadre de l'apprentissage, le statut étudiant doit être **maintenu**, et la délivrance de la carte associée, afin de **respecter ce droit** pour les personnes concernées.

**La FNESI demande à ce que les apprenti·e·s infirmier·ère·s n'effectuent pas d'actes infirmiers sans supervision lors de leurs périodes d'apprentissage.**

**La FNESI émet une vigilance quant au salariat étudiant, mettant en difficulté les ESI dans leur formation.**

**La FNESI demande à ce que le temps personnel de l'étudiant et la simulation en santé s'inscrivent dans le volume horaire en formation.**

**La FNESI émet un point de vigilance quant à la contractualisation par l'apprentissage, fidélisante, motivée et perçue comme unique aide financière et réponse à la précarité pour l'étudiant·e.**



# CONTRIBUTION

**La FNESI demande que l'ensemble des régions finance la formation IBODE dans le cadre de la formation initiale.**

**La FNESI demande un temps d'information obligatoire avant la signature d'un contrat d'apprentissage.**

**La FNESI demande la mise en place d'un parcours de stage personnalisé et diversifié tout au long du parcours de formation de l'ESI.**

**La FNESI demande le maintien du statut étudiant et des droits associés, pour les étudiant·e·s apprenti·e·s.**

## **B. 100% apprentissage**

De multiples actions viennent renforcer la **volonté gouvernementale de généraliser l'apprentissage** dans la formation infirmière. François Braun, alors Ministre de la Santé et de la Prévention, a réaffirmé **la volonté de généraliser le 100% apprentissage** lors de ses vœux début 2023. Le 100% apprentissage correspond à la mise en place de celui-ci **dès la première année de formation**. Cependant, une limite majeure s'oppose à cette volonté.

En effet, comme présenté plus haut, les personnes souhaitant intégrer la voie de l'apprentissage travaillent auprès de l'entreprise **en tant qu'aide-soignant·e** pendant toute la durée de leur formation. Cependant, ce statut n'est pas accessible à tou·te·s dès l'entrée en formation, puisque l'équivalence au diplôme d'aide-soignant·e est obtenue en fin de première année, sous certaines conditions. Si une personne a le souhait de débiter la formation infirmière en apprentissage sans avoir de diplôme d'aide-soignant·e, il·elle lui faudra donc exercer **toutes sortes de profession** compatible avec son niveau de formation, même si **cela peut s'éloigner de la profession infirmière**.

# CONTRIBUTION

A l'aube de la réingénierie de la formation socle, alors que les formations en sciences infirmières doivent s'ancrer à l'université, le développement du 100% apprentissage est un vrai frein à ce processus d'universitarisation. Il est essentiel de ne pas perdre de vue que la place des formations en sciences infirmières est à l'université.

**La FNEFI s'oppose à la généralisation de l'apprentissage et à sa mise en place de façon systématique, dès la première année de formation.**

**La FNEFI demande à ce que la voie de l'apprentissage soit un choix et qu'elle ne soit pas imposée.**

**La FNEFI s'oppose à la création de nouveaux établissements de formation, en 100% apprentissage, formant des promotions entières d'apprenti·e·s.**

## Conclusion

L'apprentissage en formation en sciences infirmières se développe de plus en plus rapidement. Cependant, de nombreuses limites sont présentées par les étudiant·e·s en sciences infirmières, qui souhaitent une formation à la hauteur de leurs besoins et de leurs attentes.

En plus de ces limites, viennent s'ajouter des pratiques illégales, qui sont imposées aux apprenti·e·s, telles que les engagements à servir et la réalisation d'actes infirmiers sans supervision, pour pallier le manque de professionnel·le·s au sein des établissements de santé.

L'apprentissage n'est pas une solution pour lutter contre la précarité étudiante. Il ne doit pas être présenté comme tel, et de réelles solutions doivent être proposées, sans alourdir davantage la charge de travail des ESI. Il n'est pas tolérable d'imposer des contrats obligeant les étudiant·e·s à rester sur un même établissement pendant leurs années de formation.



# CONTRIBUTION

L'apprentissage ne doit pas être généralisé dans la formation, le choix doit être laissé à l'étudiant·e sur la voie qu'il·elle souhaite emprunter dans son cursus. Il n'est pas tolérable que les futur·e·s infirmier·ère·s aient à travailler pour poursuivre leurs études. Les apprenti·e·s, tout comme les étudiant·e·s infirmier·ère·s en stage, ne doivent pas être considéré·e·s comme de la main d'œuvre à petit prix, ce sont des futur·e·s professionnel·le·s de santé, qui doivent être formé·e·s dans des conditions convenables pour exercer ensuite.

Dans une formation qui se veut au plus proche de l'université, la place des CFA et de l'apprentissage est à questionner. En effet, le CFA est censé être en charge de l'enseignement théorique, alors que cette mission doit revenir à l'université, en tant qu'actrice pédagogique.

