

GUIDE DE L'APPRENTISSAGE AIDE-SOIGNANT



Instituts de Formation aux Métiers de la Santé
6 impasse François Verdier – 81000 Albi
Téléphone : 05 67 87 45 08
Email : secretariat@ifmsalbi.fr
Site internet : www.ifmsalbi.fr

SOMMAIRE

1. L'IFMS D'ALBI
 - a. Présentation
 - b. Projet pédagogique
 - c. Les coordonnées utiles

2. LA FORMATION AIDE-SOIGNANT
 - a. Le métier d'aide-soignant
 - b. Le programme de formation

3. L'APPRENTISSAGE
 - a. Le CFA et ses missions
 - b. Schéma de l'apprentissage
 - c. Les acteurs de la formation et du suivi de l'apprenti

4. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE
 - a. Notions générales
 - b. Rémunération
 - c. Absences, congés

1. L'IFMS D'ALBI

a. Présentation

Créés respectivement en 1944 et 1955, les IFSI-IFAS du Centre hospitalier d'Albi et de la Fondation du Bon Sauveur sont aujourd'hui regroupés au sein d'un GCS, source d'enrichissement mutuel et de complémentarité entre les deux établissements au service d'une meilleure professionnalisation des étudiants.

La profession infirmière et son évolution:

- La femme religieuse : « Ce qui importe est la volonté de renoncement de dépossession de soi. » (A. Césaire)
- La soignante laïque
- Des prémices de la formation infirmière au XIXe siècle
- Première structuration de la profession, 1922-1943
- Évolution de la profession au regard des textes législatifs, 1946-1958
- La quête d'une spécificité, 1960-1980
- La quête d'une reconnaissance sociale, 1980-2009

La profession aide-soignante et son évolution:

- 1949, création du grade d'aide-soignant au sein de l'hôpital public
- 1956, création du Certificat d'Aptitude à la Fonction Aide-Soignant (CAFAS)
- 1982, la formation AS sera dorénavant fondée sur l'alternance
- 1996, le CAFAS est remplacé par le Diplôme Professionnel des Aides-Soignants (DPAS)
- 2007, le DPAS devient diplôme d'État

L'historique de chaque IFSI-IFAS:

- 1955-1956, première promotion infirmière de l'IFSI de la Fondation du Bon Sauveur d'Albi
- 1973, nouveau programme d'études d'infirmiers de secteur psychiatrique
- 1973-1978, l'éphémère IFAS de la Fondation du Bon Sauveur
- 1944-1945, première promotion infirmière de l'IFSI-IFAS du Centre Hospitalier d'Albi

La création des IFMS d'Albi:

- Septembre 2009, mise en place du nouveau référentiel de formation infirmier
- Mars 2014, création du Groupement de Coopération Sanitaire des Instituts de formation aux Métiers de la santé d'Albi
- 2018, intégration à l'université de la formation IDE (licence), création des sciences infirmières et 1er diplôme de pratiques avancées (Master)
- Interfiliarité : apprendre à se connaître en formation AS et IDE pour se reconnaître en exercice.
- 2021, nouveau référentiel de formation aide-soignant
- 2022, ouverture d'un CFA aide-soignant

b. Projet pédagogique

À travers la mise en œuvre d'un projet pédagogique efficient et humain, les IFMS d'Albi accompagnent, dans le respect des référentiels de formation nationaux, les étudiants infirmiers et élèves aides-soignants dans la réalisation de leurs projets professionnels: être un soignant compétent et épanoui au service des patients.

Quel type de professionnel infirmier et aide-soignant souhaitons-nous former ?

- ✓ Des professionnels compétents, réflexifs et responsables
- ✓ Des professionnels incarnant les valeurs humanistes et répondant aux besoins des structures de soins
- ✓ Des soignants dont les comportements favorisent leur intégration sociale et professionnelle
- ✓ Des personnalités souples et fortes, adaptables et stables, capables d'évoluer en fonction des impératifs

Le projet pédagogique doit alors... :

- ✓ Prendre en compte les besoins en santé de la population
- ✓ Intégrer les évolutions récentes des professions infirmière et aide-soignante
- ✓ Proposer des formations en adéquation avec les besoins territoriaux en termes de professionnels de santé
- ✓ Former des soignants aptes à répondre aux attentes des usagers
- ✓ Offrir aux apprenants les outils de leur réalisation professionnelle et individuelle
- ✓ Soutenir efficacement les formateurs et intervenants professionnels dans leur mission pédagogique

c. Les coordonnées utiles

Instituts de Formation aux Métiers de la Santé d'Albi

6, impasse François Verdier

Tél : 05 67 87 45 08

Fax : 05 63 96 93 80

secretariat@ifmsalbi.fr

Site internet : <http://www.ifmsalbi.fr>

2. LA FORMATION AIDE-SOIGNANT

a. Le métier d'aide-soignant

En tant que professionnel de santé, l'aide-soignant est habilité à dispenser des soins de la vie quotidienne ou des soins aigus pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de la personne dans le cadre du rôle propre de l'infirmier, en collaboration avec lui et dans le cadre d'une responsabilité partagée.

Ses activités :

- ✓ Dispenser des soins d'hygiène et de confort à la personne,
- ✓ Observer la personne et mesurer les principaux paramètres liés à son état de santé,
- ✓ Aider l'infirmière à la réalisation des soins,
- ✓ Assurer l'entretien de l'environnement immédiat de la personne et la réfection des lits,
- ✓ Entretien des matériels de soin,
- ✓ Transmettre les observations par oral et écrit pour maintenir la continuité des soins,
- ✓ Accueillir, informer et accompagner les personnes et leur entourage,
- ✓ Accueillir et accompagner des stagiaires en formation.

L'activité d'aide-soignant peut être réalisée en structures employeurs, publiques ou privées, du champ sanitaire, social ou médico-social, en établissement, en hospitalisation à domicile ou dans les services d'accompagnement et d'aide à la personne.

b. Le programme de formation

La formation est organisée en unités de formation, qui ont pour objectif de permettre aux élèves d'acquérir les connaissances indispensables pour participer à la réalisation de soins infirmiers relevant du rôle propre de l'infirmier. L'enseignement clinique, l'encadrement en stage, les cours, travaux pratiques, travaux dirigés, travaux de groupes...sont assurés par des professionnels qualifiés et compétents appartenant au secteur de la santé et/ou ayant des expertises dans des domaines spécifiques. Chaque élève en formation bénéficie d'un suivi pédagogique individuel.

La formation comporte 44 semaines soit 1540 heures avec :

- Enseignement théorique en institut de formation = 770 heures (22 semaines)
- Enseignement clinique en stage = 770 heures (22 semaines)

Les équipes pédagogiques, professionnels compétents du secteur sanitaire, sont responsables de la conception et de la mise en œuvre du projet pédagogique en tenant compte de la réglementation en vigueur et du programme de formation.

L'enseignement théorique et clinique est dispensé sur la base de 35 heures par semaine. La participation à l'ensemble des enseignements est obligatoire. Durant la formation, les apprenants bénéficient de 4 semaines de congés.

La formation théorique et pratique comprend :

- ✓ 10 modules = 693 heures
- ✓ Un dispositif d'accompagnement pédagogique (API) = 35h
- ✓ Un suivi pédagogique individualisé = 7h
- ✓ Des travaux personnels guidés (TPG) = 35h

La formation est organisée en 5 Blocs de compétences et 10 modules de formation :

- BLOC 1 « Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale »
 - Module 1 : Accompagnement d'une personne dans les activités de la vie quotidienne (147h)
 - Module 2 : Repérage et prévention des situations à risque (21h)
- BLOC 2 « Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration »
 - Module 3 : Evaluation de l'état clinique d'une personne (77h)
 - Module 4 : Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement (182h)
 - Module 5 : Accompagnement de la mobilité de la personne aidée (35h)
- BLOC 3 « Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants »
 - Module 6 : Relation et communication avec les personnes et leur entourage (70h)
 - Module 7 : Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs (21h)
- BLOC 4 « Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention »
 - Module 8 : Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés (35h)
- BLOC 5 « Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques »
 - Module 9 : Traitement des informations (35h)
 - Module 10 : Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques (70h)

3. L'APPRENTISSAGE

a. Le CFA et ses missions

Depuis la loi du 5 septembre 2018, le CFA est un organisme de formation qui dispense des actions de formation par apprentissage, concourant au développement des compétences, au sens de l'article L. 6211-2 du code du travail. C'est donc un organisme de formation qui est rattaché au titre V du livre III de la sixième partie (règlement intérieur, obligations comptables, bilan pédagogique et financier, publicité) comportant quelques spécificités (titre III du livre II de la sixième partie).

Le « CFA » dispense des actions de formation par apprentissage qui ont pour objet de permettre au titulaire du contrat d'apprentissage :

- ✓ D'obtenir une certification professionnelle (diplôme ou titre inscrit au RNCP)
- ✓ De suivre une formation générale, théorique et pratique complétant la formation reçue en entreprise
- ✓ D'acquérir un socle de connaissance nécessaire à l'exercice de la citoyenneté
- ✓ De développer des aptitudes permettant une poursuite d'études

Alors que la nature juridique du CFA a profondément été modifiée, l'apprentissage est resté une forme d'éducation alternée associant :

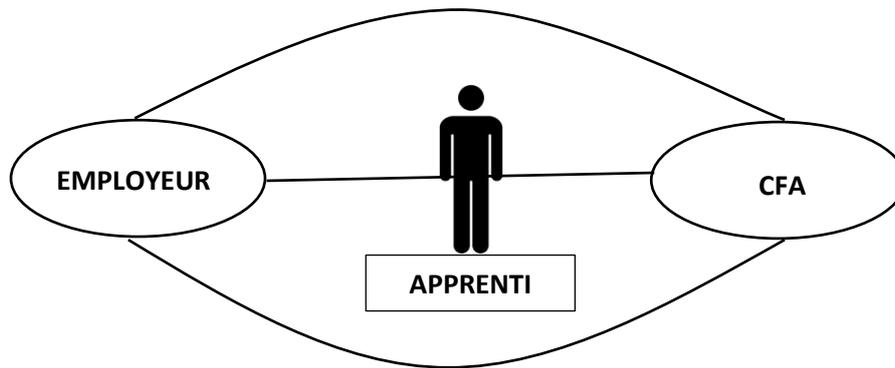
- Une formation acquise par l'activité professionnelle au sein d'une (ou plusieurs) entreprise(s)
- Un enseignement suivi au sein d'un CFA en « présentiel » ou à distance

Au-delà de la dispense d'actions de formation par apprentissage, la loi du 5 septembre 2018 a assigné 14 missions au CFA. Celles-ci visent à sécuriser le parcours de l'apprenti ou futur apprenti en l'accompagnant vers l'obtention de sa certification :

1. D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap
2. D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur
3. D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage
4. D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel

5. De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L. 6342-1 et L. 6341-1
6. D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage
7. De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers
8. D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis
9. De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité
10. D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité
11. D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance
12. D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur
13. D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation
14. D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur

b. Schéma de l'apprentissage



L'apprentissage est un contrat entre un apprenant, un employeur, un CFA.

Le contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage) s'exécute par alternance de périodes de formation en entreprise et en centre de formation d'apprentis.

La formation aide-soignant par la voie de l'apprentissage à l'IFMS d'Albi est dispensée sur 18 mois alternant avec des temps en centre de formation (770h soit 22 semaines), en stage (770h soit 22 semaines) et des temps chez l'employeur.

c. Les acteurs de la formation et du suivi de l'apprenti

Au sein de l'entreprise : le maître d'apprentissage

Au sein du CFA : le formateur référent

Le maître d'apprentissage :

La présence d'un maître d'apprentissage auprès de l'apprenti est une condition essentielle de la validité du contrat.

Le maître d'apprentissage doit être un salarié, majeur et volontaire de l'entreprise ayant recruté l'apprenti et présenter toutes les garanties de moralité.

Les conditions de compétences professionnelles exigées du maître d'apprentissage sont déterminées par convention ou accord collectif de branche. A défaut d'une telle convention ou d'un tel accord, les conditions réglementaires d'éligibilité à cette fonction sont les suivantes :

- ✓ Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

ou

- ✓ Justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Un même maître d'apprentissage ne peut accompagner, en principe, que deux apprentis maximum.

Il revient au maître d'apprentissage de faire le lien entre l'entreprise dans laquelle l'apprenti reçoit sa formation pratique et l'établissement de formation dans lequel l'apprenti se forme théoriquement.

Il est directement responsable des conditions de formation de son apprenti.

Les missions du maître d'apprentissage :

- ✓ Assurer la formation en entreprise
- ✓ Accueillir l'apprenti dans le service et lui faciliter son intégration en tant que salarié à part entière
- ✓ Organiser le travail de l'apprenti:
 - Définir ses activités et les tâches qui lui sont confiées
 - Identifier les objectifs à atteindre
 - Planifier son travail
 - Aider l'apprenti à planifier son travail et à prendre conscience des compétences qu'il doit mettre en œuvre
- ✓ Sécuriser le parcours: communiquer de façon formelle et informelle
- ✓ Evaluer les résultats de l'apprenti
 - Observer son savoir-être
 - Observer les méthodes de travail et les savoir-faire mis en place par l'apprenti
 - Communiquer ses observations à l'apprenti afin qu'il apporte des modifications et des améliorations
 - Communiquer ses observations au professeur référent afin que l'équipe pédagogique apporte des remédiations, des approfondissements ou des soutiens à l'apprenti.

Le formateur référent CFA :

Il est nommé pour suivre l'apprenti sur ses lieux de travail. Il est l'interlocuteur privilégié du maître d'apprentissage.

Les missions du formateur référent :

- ✓ Assurer le bon déroulement du contrat de formation
- ✓ Rencontrer le maître d'apprentissage: L'objet de ces rencontres est de poser une relation de confiance, d'évaluer le travail de l'apprenti, d'éclairer le maître d'apprentissage sur son rôle pédagogique.
- ✓ Faire un point régulier avec le maître d'apprentissage et l'apprenti sur le déroulement, sur l'évolution de celui-ci.

4. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

a. Notions générales

Le contrat d'apprentissage est un véritable contrat de travail à durée déterminée et de type particulier. Le contrat d'apprentissage est régi par le Code du Travail. L'apprentissage comporte obligatoirement un temps en entreprise et un temps en centre de formation. Cette formation doit permettre à un apprenti d'acquérir le savoir-faire, le savoir-être et les compétences pour obtenir un diplôme d'état.

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement conclu par écrit et signé par les parties (l'entreprise, l'apprenti et son représentant légal s'il est mineur). Il doit également être visé par le CFA.

Ce contrat peut être conclu au moyen du Cerfa élaboré en ce sens ; une notice d'aide est également disponible ; en voici les adresses internet :

Cerfa : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319>

Notice :

<https://www.formulaires.servicepublic.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=51649&cerfaFormulaire=10103>

La présence d'un maître d'apprentissage auprès de l'apprenti est une condition essentielle de la validité du contrat.

Le contrat d'apprentissage fixe des engagements respectifs aux différents acteurs :

- L'apprenti s'engage à :
 - ✓ Respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise
 - ✓ Travailler pour l'employeur et effectuer les travaux confiés correspondant au métier préparé
 - ✓ Suivre la formation en CFA et respecter le règlement intérieur
 - ✓ Se présenter aux examens prévus

- L'employeur s'engage à :
 - ✓ Assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète correspondant au métier choisi
 - ✓ Désigner un maître d'apprentissage responsable de la formation de l'apprenti dans son entreprise
 - ✓ Permettre à l'apprenti de suivre la formation théorique en CFA
 - ✓ Inscrire l'apprenti aux examens
 - ✓ Verser un salaire correspondant aux minima légaux

- Le CFA s'engage à :
 - ✓ Définir les objectifs de formation
 - ✓ Assurer la formation générale et technique
 - ✓ Informer les maîtres d'apprentissage

La date de conclusion du contrat est celle à laquelle se produit la rencontre des consentements des parties au contrat au moyen de leurs signatures conjointes du contrat d'apprentissage.

Le nombre de signatures est au moins égal à deux : l'employeur et l'apprenti. Si l'apprenti est mineur à cette date de conclusion, la signature de son représentant légal, généralement l'un de ses deux parents, devra s'ajouter à celle de l'apprenti pour rendre le contrat valide.

Enfin, le visa apposé par l'organisme de formation théorique ne rend pas ce dernier partie au contrat au sens juridique du terme. Le visa pédagogique a pour seul but d'attester de l'inscription de l'apprenti à un cycle de formation donné dans le cadre de la préparation à l'obtention d'un titre professionnel ou d'un diplôme déterminé

La date de début d'exécution du contrat est celle à laquelle commence à s'exécuter réellement le contrat, dans le cadre de la formation théorique (en CFA) ou dans celui de la formation pratique (chez l'employeur).

La notion de l'âge du postulant à l'apprentissage s'apprécie à la date de conclusion du contrat d'apprentissage.

Le code du travail dispose que l'âge minimal d'entrée en apprentissage est de 16 ans au moins (concernant les instituts de formation d'aide-soignant, les élèves doivent être âgés de 17 ans au moins à la date d'entrée en formation). Dans le cas d'un apprenti mineur, l'employeur devra veiller au respect des dispositions légales et réglementaires relatives au « jeune travailleur ».

L'âge plafond d'entrée en apprentissage est de 29 ans révolus.

Deux catégories de personnes ne peuvent pas se voir opposer un âge plafond pour conclure et commencer à exécuter un contrat d'apprentissage :

- Les personnes bénéficiant d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)
- Les sportifs de haut niveau (inscrits sur la liste idoine du ministère de la jeunesse et des sports)

(Ces deux catégories de personnes peuvent également bénéficier d'un aménagement aux principes de la durée de leur contrat d'apprentissage, voire de la quotité hebdomadaire du temps de formation pratique comme théorique).

La durée du contrat d'apprentissage est égale à celle du cycle de formation théorique suivi.

Il revient aux seules parties au contrat d'apprentissage (employeur et apprenti) d'en fixer les dates de début et de fin d'exécution.

Au regard de la date de début du cycle de formation théorique, un contrat d'apprentissage peut commencer à s'exécuter en entreprise au maximum trois mois avant celle-ci ou trois mois après celle-ci.

Par principe, le contrat d'apprentissage est conclu et exécuté à temps complet (35 heures par semaine).

Une convention tripartite n'est requise qu'en cas d'allongement ou de réduction de la durée du contrat au regard de la durée normale du cycle de formation compte tenu du niveau initial de l'apprenti, ou de compétences qu'il aurait acquies. Cette convention tripartite doit être conclue au moyen du modèle proposé par arrêté ministériel et annexée au contrat d'apprentissage lors de son dépôt : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042360533>

Il n'est pas nécessaire de recourir à une convention tripartite au regard du niveau initial de compétence d'un postulant à l'apprentissage dès lors que ce dernier bénéficie d'une dispense automatique de la part du certificateur.

La transmission du contrat par l'employeur à l'opérateur de compétences dont il dépend, en vue du dépôt de ce contrat auprès des services du ministère en charge de la formation professionnelle, conditionne sa prise en charge financière. Cette démarche doit être réalisée par l'employeur au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage.

b. Rémunération

Sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, l'apprenti est rémunéré, au minimum, selon les règles issues du code du travail (articles D. 6222-26 et suivants).

La rémunération minimale réglementaire d'un apprenti est basée sur deux critères :

- l'année contractuelle (année d'exécution du contrat)
- la tranche d'âge de l'apprenti au moment du début d'exécution du contrat, et son évolution dans le temps, le cas échéant.

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1ère année	27%	43%	53%*	100%*
2e année	39%	51%	61%*	100%*
3e année	55%	67%	78%*	100%*

c. Absences, congés

Le contrat d'apprentissage s'exécute par alternance de périodes de formation en entreprise et en centre de formation d'apprentis. Pendant ces deux types de périodes, toutes deux assimilées à des périodes de « travail » effectif, l'apprenti est rémunéré et demeure sous le lien de subordination juridique qui le lie à son employeur.

C'est notamment pour ce motif que toute absence de l'apprenti aux cours d'enseignement théorique impose au centre de formation théorique un signalement auprès de l'employeur (et auprès des parents de l'apprenti si ce dernier est mineur). La journée d'absence injustifiée pourra alors être défalquée de la rémunération mensuelle de l'apprenti.

De plus, un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti.

Les droits à congés payés des apprentis, acquis à l'instar des autres salariés de l'entreprise sur toutes les périodes contractuelles, ne doivent être mobilisés qu'au cours des périodes de formation pratique en entreprise.

L'article L. 6222-35 du Code du Travail mentionne : « pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves ». Il est à noter que ce droit ne peut s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de formation sanctionnée uniquement par un contrôle continu.