

RÉDACTEUR TERRITORIAL PRINCIPAL de 2^e classe

EXAMEN PROFESSIONNEL DE PROMOTION INTERNE EXAMEN PROFESSIONNEL D'AVANCEMENT DE GRADE

SESSION 2014

Rédaction d'un rapport à partir des éléments d'un dossier portant sur les missions, compétences et moyens d'action des collectivités territoriales, assorti de propositions opérationnelles.

Durée : 3 heures

Coefficient : 1

À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET :

- ♦ Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni votre numéro de convocation, ni signature ou paraphe.
- ♦ Aucune référence (nom de collectivité, nom de personne, ...) **autre que celles figurant le cas échéant sur le sujet ou dans le dossier** ne doit apparaître dans votre copie.
- ♦ Seul l'usage d'un stylo à encre soit noire, soit bleue est autorisé (bille non effaçable, plume ou feutre). L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou pour souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur.
- ♦ Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.
- ♦ Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

Ce sujet comprend 26 pages.

**Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend
le nombre de pages indiqué.**

S'il est incomplet, en avertir un surveillant.

Vous êtes rédacteur territorial principal de 2^e classe, responsable du service « Gestion des emplois et des compétences » au sein de la direction des ressources humaines de la Commune d'Alpha de 40 000 habitants qui compte 800 agents.

Le Directeur des ressources humaines (DRH) a constaté que de nombreux agents s'apprêtent à partir à la retraite et que la pyramide des âges du personnel est vieillissante. Afin d'inverser cette tendance, le Maire souhaite favoriser l'embauche de jeunes et s'interroge sur l'opportunité de recruter une ou plusieurs personnes en alternance au sein des services de la commune.

Dans ce cadre et dans un premier temps, le DRH vous demande de rédiger à son attention, exclusivement à l'aide des documents ci-joints, un rapport sur la formation en alternance dans la fonction publique.

12 points

Dans un deuxième temps, il vous demande d'établir un ensemble de propositions opérationnelles visant au recrutement d'apprentis et à la mise en place de contrats d'apprentissage au sein des services de la Commune d'Alpha.

8 points

Pour traiter cette seconde partie, vous mobiliserez également vos connaissances.

Liste des documents joints :

- Document 1 :** « Développer les formations en alternance dans le secteur public (extraits) » – *Rapport de la mission de Laurent Hénart (rapport ministériel)* – octobre 2009 – 2 pages
- Document 2 :** Schéma présentant le système de formation en France – *ONISEP* – 2014 – 1 page
- Document 3 :** « L'apprentissage dans la fonction publique » – extrait du site du Ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique, www.fonction-publique.gouv.fr – 22 mai 2013 – 1 page
- Document 4 :** « Fiche pratique – statut général – le contrat d'apprentissage » – *Centre de gestion 72* – n° 23 – dernière mise à jour de la fiche en mars 2013 – 4 pages
- Document 5 :** Étude emploi « Les jeunes et l'apprentissage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics en 2010 » (extraits) – *Synthèse* – n° 55 – CNFPT – mai 2013 – 4 pages
- Document 6 :** « Fonction publique territoriale : les emplois d'avenir peuvent-ils freiner l'apprentissage ? Des craintes en Limousin (extraits) » – *Dépêche AEF (agence d'informations spécialisées)* – n° 175261 – 28 novembre 2012 – 2 pages
- Document 7 :** « Développer les formations en alternance dans le secteur public (extraits) » – *rapport de la mission de Laurent Hénart (rapport ministériel)* – octobre 2009 – 4 pages
- Document 8 :** « Les apprentis territoriaux – projet pilote du CFA de l'université Montpellier 1 – partenariat entre l'IPAG et le CNFPT » – année universitaire 2013-2014 – 1 page
- Document 9 :** « L'apprentissage : une formule gagnant-gagnant » – *La Gazette des communes* – 13 avril 2009 – 2 pages
- Document 10 :** L'apprentissage dans la Fonction publique Territoriale – guide pratique à l'usage des services ressources humaines – FICHES PRATIQUES (extraits) – CNFPT – 2010 – 3 pages

Documents reproduits avec l'autorisation du CFC

Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet.

Introduction

[...]

Avec 5,2 millions d'agents, le secteur public, premier employeur de France, est appelé à jouer un rôle décisif dans le développement de l'emploi et de la formation des jeunes. A l'instar de l'effort consenti par les branches professionnelles, il doit se mobiliser pour augmenter son potentiel d'accueil en alternance. Les collectivités territoriales consultées se sont d'ailleurs déclarées conscientes de la nécessité de participer activement à l'effort national de formation.

La formation en alternance, c'est aussi pour l'employeur public un instrument particulièrement adapté de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Répondant ici à une logique de pré-recrutement, le recours à l'apprentissage permet d'organiser en douceur le transfert de compétences en prévision des départs en retraite qui s'annoncent nombreux dans les prochaines années, et de diversifier, au bénéfice de tous, les sources de recrutement. [...]

Ouvert au secteur public depuis la loi du 17 juillet 1992, l'apprentissage dans les trois fonctions publiques a connu un développement nettement plus modeste, puisque seules 6 400 nouvelles entrées ont été enregistrées en 2008, concentrées pour près des deux tiers au sein des collectivités territoriales. Le PACTE, autre dispositif proposé aux employeurs publics pour recruter des jeunes formés en alternance, connaît également un succès mitigé. Trois ans après son lancement, 1 700 embauches ont été réalisées par cette voie, essentiellement dans la fonction publique d'Etat. [...]

Etat des lieux

1. LES DISPOSITIFS D'ALTERNANCE DANS LE SECTEUR PUBLIC

1.1. Le contrat d'apprentissage

1.1.1. Les caractéristiques principales du contrat d'apprentissage

1.1.1.1. Présentation du dispositif

L'apprentissage a pour objet de donner à de jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire nationale des certifications professionnelles. Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Des dérogations à ces limites d'âge, allant jusqu'à 30 ans, voire au-delà, sont possibles en cas notamment d'enchaînement de deux contrats d'apprentissage ou de rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti.[...]

Les entreprises du secteur public non industriel et commercial peuvent également embaucher des apprentis, moyennant certaines dispositions spécifiques (cf. infra 1.1.2).

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat. La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti. Pour les besoins de sa formation, un apprenti peut être accueilli, temporairement, dans une autre entreprise.

1.1.1.2. Le maître d'apprentissage

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage, qui a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA. Le nombre maximal d'apprentis est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

1.1.1.3. Statut et rémunération de l'apprenti

L'apprenti est un salarié à part entière. [...] Le temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail.

L'apprenti perçoit un salaire allant de 25% à 78% du SMIC, en fonction de son âge et de sa progression, dans le cycle de formation. [...]

Durant les deux premiers mois de l'apprentissage, considérés comme période d'essai, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti.

1.1.1.4. Contrôle de l'apprentissage

L'apprentissage est soumis à un double contrôle de la part de :

- l'inspection de l'apprentissage, service organisé par l'Education nationale pour chaque académie, chargé de suivre le bon déroulement de la formation et de ses aspects pédagogiques. Pour l'apprentissage agricole, l'inspection est assurée par une mission régionale placée sous l'autorité du directeur régional de

l'agriculture et de la forêt et, pour le secteur de la jeunesse et des sports, par une mission régionale placée sous l'autorité du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative.

- l'inspection du travail, qui veille à l'application de la réglementation.
- [...]

1.1.2. Les spécificités du contrat d'apprentissage pour l'employeur public

Depuis la loi du 17 juillet 1992¹, le secteur public non industriel et commercial peut embaucher des apprentis. Les caractéristiques du contrat sont identiques à celles des contrats d'apprentissage conclus dans le secteur privé, à l'exception des dispositions suivantes :

1.1.2.1. Le contrat d'apprentissage reste un contrat de droit privé

L'article 19 de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 précise que les contrats d'apprentissage sont des contrats de droit privé.

A ce titre, en cas de recrutement ultérieur de l'apprenti dans le secteur public, la durée du contrat d'apprentissage ne sera prise en compte que pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté qu'à hauteur de la moitié de la durée totale du contrat, conformément aux modalités de reprise des services antérieurs d'un agent de droit privé recruté au sein de la fonction publique.

1.1.2.2. Le contrat d'apprentissage n'offre pas de possibilités particulières d'embauche ultérieure dans la fonction publique

A l'issue de sa période d'apprentissage, le jeune doit, s'il souhaite intégrer la fonction publique, réussir le concours externe.

1.1.2.3. La rémunération de l'apprenti du secteur public est majorée aux niveaux III et IV

Les rémunérations sont calculées en pourcentage du SMIC selon les taux applicables au secteur privé. Ces pourcentages sont majorés de dix points lorsque l'apprenti prépare un titre ou un diplôme de niveau IV (baccalauréat professionnel par exemple) et de vingt points pour la préparation d'un titre ou diplôme de niveau III (BTS, DUT...)². Le cas des apprentis préparant un diplôme de niveau II et plus n'est pas spécifié dans les textes.

[...]

1.1.2.4. L'employeur public bénéficie de l'exonération de charges sociales, mais pas des aides financières

[...]

1.2. Le PACTE

Proche du contrat de professionnalisation du secteur privé, le PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière, et de l'Etat), institué par ordonnance d'août 2005³, est un nouveau mode de recrutement proposé à certaines catégories de jeunes dans les trois fonctions publiques. Seuls sont accessibles par le PACTE les emplois de la catégorie C, correspondant par exemple à des postes d'ouvriers professionnels, agents techniques, agents administratifs, auxiliaires de vie sociale... L'intégration en tant que fonctionnaire titulaire intervient sans concours au terme d'une formation en alternance de un à deux ans et après vérification des aptitudes acquises.

1.2.1. Les principes caractéristiques du PACTE

1.2.1.1. Public concerné

Sont concernés par le PACTE, les jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue, ou ayant quitté l'école sans obtenir leur bac général, technologique ou professionnel (soit les niveaux VI, Vbis ou V). [...]

1.2.1.2. Caractéristiques du contrat

L'employeur public conclut avec le jeune un contrat de droit public d'une durée minimale de 12 mois et maximale de deux ans. La période d'essai est de deux mois. [...]

1.2.1.3. Organisation de la formation

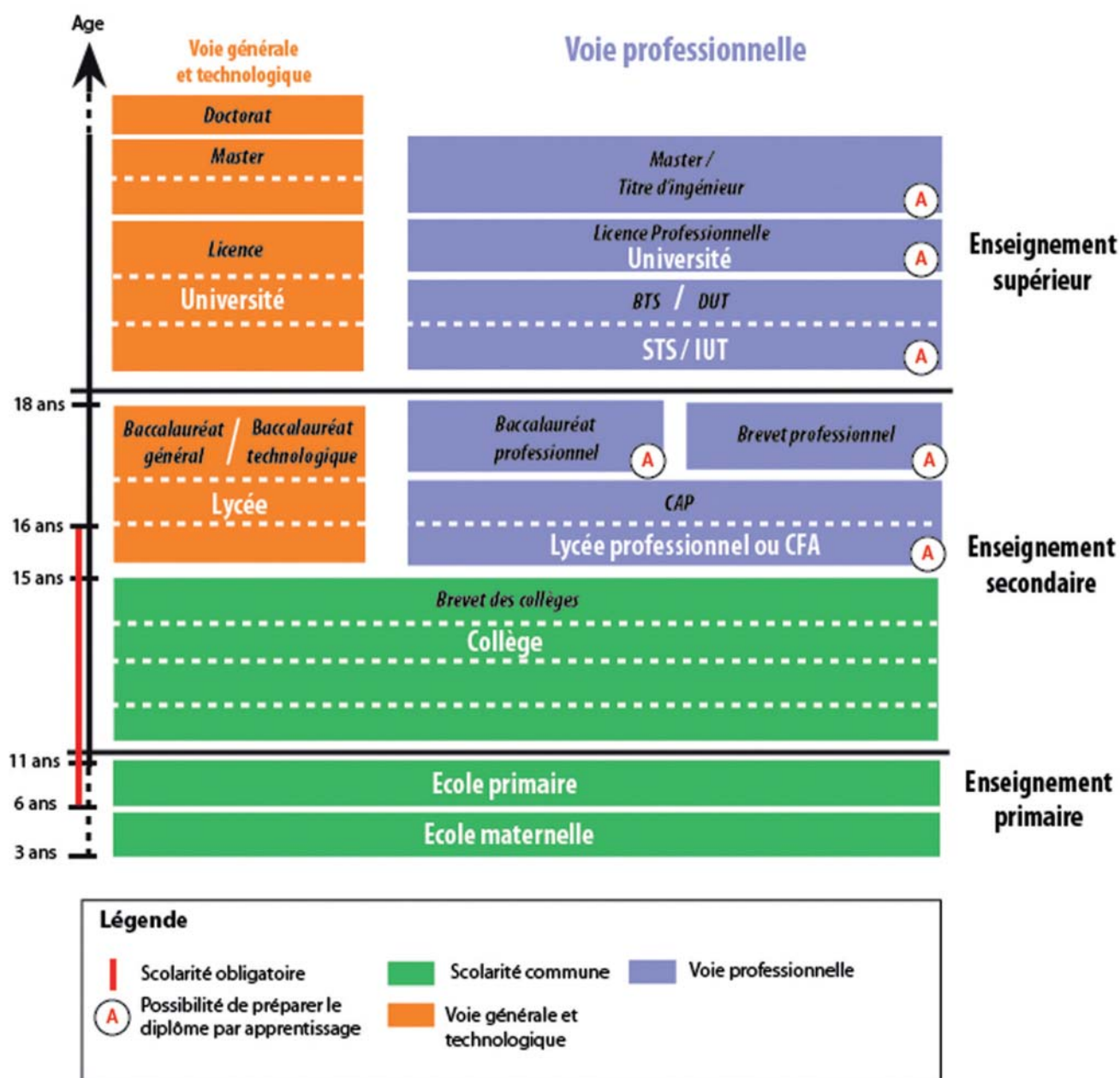
Le jeune recruté dans le cadre d'un PACTE suit pendant son contrat une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification ou, le cas échéant, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme. [...]

¹ Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 modifiée portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail, JO du 19 juillet 1992.

² Article 2 du décret n° 93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial.

³ Ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat.

Le système de formation en France



Document n° 3

« L'apprentissage dans la fonction publique » – extrait du site du Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, www.fonction-publique.gouv.fr – 22 mai 2013

Cette rubrique s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans souhaitant faire un apprentissage dans le secteur public et aux fonctionnaires désireux d'être maître d'apprentissage.

L'apprentissage, encore assez peu développé dans le secteur public (4 300 contrats signés en 2005, concernant des femmes à 41,4 %) est une formation en alternance délivrée dans le cadre d'un contrat de travail, contrat de droit privé. Une formation théorique dispensée en Centre de formation d'apprentis (CFA) alterne en effet avec une formation pratique, dans une administration ou un établissement public. Le but de l'apprentissage est l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Au terme du contrat, l'apprenti n'a donc pas vocation à devenir fonctionnaire, sauf s'il passe un concours d'accès à la fonction publique, ou bien s'il souhaite bénéficier du PACTE.

Attention : le contrat d'apprentissage ne doit justement pas être confondu avec le PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de l'État et hospitalière - ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005), qui est un instrument de recrutement et de formation dans la fonction publique.

L'apprentissage dans le secteur public est organisé par la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 (articles 18 à 21), modifiée en dernier lieu par la loi n° 2005-882 du 2 août 2005. Ces dispositions figurent dans le livre Ier (titre Ier) du Code du travail, comme toutes celles relatives à l'apprentissage.

A la suite de l'entrée en application, début 2005, du plan de cohésion sociale (loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005), le statut de l'apprenti est en train d'évoluer, afin notamment de renforcer son attractivité : désormais « apprenti étudiant des métiers », le jeune qui bénéficie de ce statut peut obtenir, entre autres, des aides au logement et au transport, ainsi qu'une carte nationale d'apprenti ([arrêté du 12 septembre 2005](#)). Fondamentalement, la rémunération est garantie en toute circonstance, et la couverture sociale similaire à celle des autres salariés dès 16 ans. De plus, le déroulement de la formation est amélioré.

En l'absence d'indications contraires, ces nouvelles dispositions auront vocation à s'appliquer aux apprentis des trois fonctions publiques.

© Ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique - 80 rue de Lille
75007 Paris

Statut général

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CODE DU TRAVAIL

LOI N° 92-675 DU 17 JUILLET 1992 MODIFIÉE

DÉCRET N° 92-1258 DU 30 NOVEMBRE 1992 MODIFIÉ

DÉCRET N° 93-162 DU 2 FÉVRIER 1992

CIRCULAIRE DU 16 NOVEMBRE 1993

CIRCULAIRE N° 2007-04 DU 24 JANVIER 2007

Ouvert aux jeunes de 15 à 25 ans, le contrat d'apprentissage alterne formation en CFA et travail en milieu professionnel pour mettre en œuvre les savoirs acquis. « Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou un titre à finalité professionnelle.

L'article 18 de la loi du 17 juillet 1992 a ouvert aux personnes morales de droit public la faculté de conclure des contrats d'apprentissage. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont donc concernés par cette mesure.

1. DÉFINITION

L'apprentissage associe l'exercice effectif d'une activité professionnelle directement liée à la qualification qui fait l'objet du contrat à des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

L'autorité territoriale s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une « formation professionnelles méthodique et complète », dispensée en partie dans un centre de formation. L'apprenti s'engage à travailler pour la collectivité pendant la durée du contrat et à suivre sa formation.

De même, l'autorité territoriale doit assurer dans ses services la formation pratique de l'apprenti, en lui confiant des tâches ou des travaux conformes à une progression annuelle définie en accord avec le centre de formation.

Pendant toute la durée de son contrat, l'apprenti est placé sous l'autorité d'un « maître d'apprentissage » ou tuteur, qui est directement responsable de cette formation, et dont la mission est de tout mettre en œuvre pour que l'apprenti puisse acquérir les qualifications et l'expérience nécessaire à l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Enfin, l'autorité territoriale devra inscrire l'apprenti dans le CFA correspondant au métier choisi mais aussi l'inscrire aux épreuves du diplôme préparé.

Les diplômes susceptibles d'être préparés par la voie de l'apprentissage vont du niveau V aux niveaux I et II.

2. MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE DANS UNE COLLECTIVITÉ LOCALE

Il est important d'anticiper le début de la procédure pour faire coïncider la date de recrutement et le début de la formation.

Une délibération est nécessaire pour autoriser le recours à l'apprentissage dans la collectivité et prévoir les crédits nécessaires.

En outre, le comité technique doit être saisi. Il donnera son avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis.

Voir l'imprimé de saisine à la fin de cette fiche ou en ligne sur notre site www.cdg72.fr rubrique comité technique paritaire).

2.1 LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée.

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur. La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 qui est venue modifier la loi n° 92-675, a supprimé la condition de l'agrément. Néanmoins, le maître d'apprentissage doit remplir certaines conditions afin de pleinement remplir son rôle :

- être majeur et offrir toutes les garanties de moralité,
- être présent dans l'établissement où va travailler l'apprenti,
- posséder :

- soit un diplôme ou un titre au moins égal à celui préparé par l'apprenti (même niveau, même domaine), et justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

- soit trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;

- soit une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable. Art. R. 6223-24 du code du travail

L'absence d'une de ces conditions peut justifier le refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage. Un maître d'apprentissage peut suivre au maximum deux apprentis simultanément, plus un apprenti dont le contrat a été prolongé.

L'autorité territoriale doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Une NBI de 20 points est octroyée aux fonctionnaires assurant les fonctions de maître d'apprentissage.

2.2 FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Selon l'article L 118-6 du code du travail, l'Etat prend en charge la totalité des cotisations patronales et salariales dues au titre :

- des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, veuvage, décès, vieillesse)
- des prestations familiales
- des cotisations d'assurance chômage pour les collectivités territoriales ayant adhéré à l'UNEDIC,
- la CSG, la CRDS,
- la taxe d'apprentissage,
- la cotisation salariale IRCANTEC.

Restent à la charge de l'employeur :

- la cotisation patronale au titre du régime de retraite complémentaire IRCANTEC,
- la contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL),
- la contribution autonomie solidarité dès lors que l'employeur emploie plus de 11 salariés,
- la contribution supplémentaire du fonds national de l'aide au logement (FNAL), dès lors que la collectivité emploie plus de 20 agents,
- le versement de la taxe de transport (si la collectivité emploie plus de 9 agents),
- le versement des cotisations accident de travail (taux variable).

Les cotisations sont calculées sur une base forfaitaire. Les bases forfaitaires correspondent au pourcentage de la rémunération minimale de l'apprenti déterminée en fonction de l'âge et de l'année du contrat minorée d'une fraction égale à 11 %, quelque soit la rémunération versée à l'apprenti.

L'aide à l'embauche prévue par le décret n° 2011-523 du 16 mai 2011 n'est pas versée aux employeurs publics.

2.3 COÛT DE LA FORMATION

Les collectivités qui emploient des apprentis prennent en charge les coûts de formation. Elles passent convention avec le centre retenu afin de définir les conditions et modalités de cette prise en charge.

Toutefois, il existe une aide du conseil régional. C'est à la collectivité de solliciter cette aide.

3. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé, nécessairement écrit, qui relève des dispositions du code du travail.

Cependant, la loi du 17 juillet 1992 et ses textes d'application ont institué des dispositions spécifiques pour le secteur public et l'application de certains articles du code du travail sont expressément exclus.

Ainsi les articles L. 6211-1 à 6222-32 s'appliquent, exceptés les articles suivants, propres au contrat d'apprentissage en entreprise : L. 6231-2 à L. 6231-4, L. 6223-1 et L. 6225-1, L. 6222-27, L. 6224-1 à L. 6224-7, L. 6225-1 à L. 6225-3.

L'imprimé CERFA n° 10103*05 est téléchargeable sur Internet :

www.travail-emploi-sante-emploi.gouv.fr

Il existe également une procédure dématérialisée sur le site : www.alternance.emploi.gouv.fr.

L'apprenti doit, en principe, être âgé d'au moins seize ans et de vingt-cinq ans au plus au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Il existe quelques dérogations à la limite d'âge supérieure, notamment pour les personnes reconnues handicapées (l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat est de 30 ans au plus).

4. CONCLUSION DU CONTRAT

Le recrutement d'un apprenti par une collectivité est soumis à la formalité de la déclaration préalable à l'embauche (URSSAF) au plus tôt huit jours avant l'entrée en fonctions et au plus tard le jour de l'embauche.

L'aptitude médicale doit être vérifiée préalablement à l'embauche auprès du service de médecine préventive.

Attention, il appartient à la collectivité d'inscrire l'apprenti dans le CAF correspondant au métier choisi. Elle devra également l'inscrire à l'examen conduisant au diplôme ou titre correspondant à la formation prévue dans le contrat.

Le contrat fixe la date de début d'apprentissage. Elle ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois, au début du cycle de formation que doit suivre l'apprenti.

Les formulaires CERFA doivent être dûment remplis et signés par les deux parties (employeur, apprenti ou représentant légal) et adressés pour enregistrement à l'unité territoriale de la DIRECCTE (ex DDTEFP). Ils doivent être accompagnés de la fiche d'aptitude médicale.

La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation. Elle peut varier de un à trois ans

selon le type de profession, le niveau de qualification préparés le niveau initial des compétences de l'apprenti.

Si l'apprenti obtient le diplôme qu'il prépare avant la fin de son contrat, le contrat peut prendre fin par accord des deux parties, avant le terme fixé initialement. Enfin, une collectivité publique ne peut conclure plus de trois contrats d'apprentissage successifs avec le même apprenti. Cependant, en cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé d'un an au plus, par prorogation du contrat initial.

5. STATUT DE L'APPRENTI

L'apprenti a le statut de salarié. L'article L. 6222-23 du code du travail dispose que l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés, dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en formation ». Il apparaît qu'une collectivité pourrait appliquer aux apprentis une mesure plus favorable en vigueur dans la collectivité que celle prévue par le code du travail. Dans ce cas, il est opportun de le mentionner dans la délibération et le contrat.

Les modalités tenant au temps de travail, heures supplémentaires, repos journalier et hebdomadaire, le régime indemnitaire, la discipline, les congés maladie étant complexes du fait de la dualité du régime du droit privé et du droit public et variant selon l'âge de l'apprenti, merci de contacter le Centre de gestion en cas de questions en ces domaines.

Le temps consacré au centre de formation est compris dans le temps de travail. En outre, l'apprenti a droit à cinq jours ouvrables de congés supplémentaires avec maintien du salaire au cours du mois qui précède les épreuves de l'examen.

Les services accomplis par un apprenti au titre d'un contrat de ce type, ne peuvent être pris en compte comme services publics au sens des dispositions statutaires propres à la fonction publique, ni au titre des régimes spéciaux de retraite applicables aux fonctionnaires. En revanche, en cas de nomination stagiaire, les services accomplis par l'apprenti peuvent être pris en compte comme service de droit privé.

6. RÉMUNÉRATION

Le salaire calculé par rapport au SMIC, varie en fonction de l'âge de l'apprenti, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau de diplôme préparé. Il est pris en charge par l'employeur (pour l'exonération des cotisations, voir 2.2 financement de l'apprentissage).

Rémunération de l'apprenti préparant un diplôme de niveau V (BEP, CAP) :

Contrat (année)	- de 18 ans	18-20 ans	21 ans et +
1 ^{ère}	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème}	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème}	53 %	65 %	78 %



Dans le secteur public, la rémunération est majorée en fonction du diplôme préparé. Ainsi une majoration de 10 points s'applique lorsque l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV et une majoration de 20 points lorsqu'il s'agit d'un diplôme de niveau III ou plus.

Exemple : un apprenti de 16 ans en 1^{ère} année préparant un baccalauréat professionnel (niveau IV) a droit à une rémunération égale à 35 % du SMIC (au lieu de 25 %).

Réf : art 2 décret n° 93-162 du 2 février 1992

Un simulateur de calcul du salaire des apprentis est mis en ligne sur le site : www.alternance.emploi.gouv.fr

7. RÉSILIATION DU CONTRAT

Le contrat est résiliable unilatéralement au cours des deux premiers mois, c'est-à-dire à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Cette période s'apparente à la période d'essai de droit commun. Au-delà, il peut être résilié à l'amiable ou par décision judiciaire (en cas de faute grave, inaptitude au métier).

8. PROTECTION SOCIALE

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale et au régime complémentaire de retraite IRCANTEC. En cas de maladie, il perçoit donc les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Dès lors qu'il possède un an d'ancienneté, l'apprenti bénéficie d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur en cas de maladie ou d'accident ou maladie professionnelle (art. L 1226-1 du code du travail).

9. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Des dispositions spécifiques sont prévues pour les jeunes travailleurs, notamment pour les moins de 18 ans.

La durée de travail ne peut être supérieure à 8 heures par jour, le repos quotidien est au moins de 12 heures consécutives. Ces jeunes travailleurs doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes lorsque la période de travail est supérieure à 4h30. Le travail de nuit est en principe interdit.

Le code du travail, dans ses articles D. 4153-15 et suivants, fixe une liste des travaux interdits aux jeunes

travailleurs. D'une manière générale, pour les jeunes en formation, des dérogations peuvent être données afin de leur permettre d'apprendre leur métier. Les autorisations sont accordées par l'inspecteur du travail, après avis favorable du médecin du travail ou du médecin chargé de la surveillance des élèves. En outre, une autorisation du professeur ou du moniteur d'atelier est requise pour chaque emploi.

La protection de la santé et sécurité du jeune travailleur doit être assurée par la surveillance constante d'une personne compétente lorsqu'ils effectuent des travaux dangereux ou soumis à dérogation.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans sont soumis à une surveillance médicale spéciale exercée par le médecin de prévention. Il pourra prescrire des visites ou des examens complémentaires.

10. ACCUEIL DE L'APPRENTI DANS PLUSIEURS ENTREPRISES

Articles L. 6211-2, R. 6223-10 et R. 6223-11
du code du travail

Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisées dans celle-ci.

L'accueil de l'apprenti dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage. Le nombre d'entreprises d'accueil autre que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage.

Un maître d'apprentissage est nommé au sein de chaque entreprise d'accueil. L'apprenti est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage.

L'accueil de l'apprenti dans une autre entreprise fait l'objet d'une convention tripartite entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti. Elle devra prévoir les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ainsi que les modalités de partage des frais de transport et d'hébergement de l'apprenti.

Réf décret n° 2012-627 du 2 mai 2012

Pour plus de renseignements sur l'apprentissage :

Maison de l'apprentissage à la Chambre
de Commerce et d'Industrie (CCI) du Mans.

www.alternance.emploi.gouv.fr

Étude emploi « Les jeunes et l'apprentissage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics en 2010 » (extraits) – Synthèse – n° 55 – CNFPT – mai 2013

DE QUOI PARLE-T-ON ?

DÉFINITIONS

Poste principal : selon l'INSEE, c'est le poste de l'agent le mieux rémunéré, lorsque l'agent occupe un deuxième poste moins rémunéré, il est considéré comme poste secondaire.

Poste non annexe : un poste est dit non annexe lorsque le salaire dépasse un certain montant (le salaire net de la période est supérieur à 3 fois le SMIC mensuel net) ou que le volume d'heures travaillées est suffisant (la durée de la période est supérieure à 30 jours, le nombre d'heures de la période est supérieur à 120 heures et le nombre d'heures travaillées par jour au cours de la période

est supérieur à 1,5 heure).

Dans le cas contraire, le poste est dit annexe.

CHAMP DE L'ÉTUDE

Cette synthèse concerne l'ensemble des agents des collectivités territoriales et leurs établissements publics de la métropole et des DOM hors Mayotte.

Les données relatives aux catégories hiérarchiques, filières et cadres d'emplois portent sur les titulaires et non titulaires (hors emplois aidés).

I - PRÈS DE 90 000 JEUNES DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET LEURS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

5 % des agents territoriaux sont âgés de moins de 25 ans

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics emploient 89 659 agents de moins de 25 ans, tous statuts confondus.

Au 31 décembre 2010, les jeunes de moins de 25 ans représentent 5 % du personnel des collectivités territoriales et leurs établissements publics alors qu'ils représentent 10 %¹ de la population active et 9 %¹ de la population en emploi.

Plus d'un jeune territorial sur cinq travaille dans la région parisienne

Les régions de l'Île-de-France, de la Picardie, de l'Alsace et de La Réunion ont une part de jeunes supérieure à celle de l'ensemble des régions.

L'Île-de-France regroupe 22 % des jeunes travaillant dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics en France tandis qu'elle concentre 16 % des territoriaux.

Hors emplois aidés, les collectivités territoriales métropolitaines et leurs établissements publics ont connu une augmentation de 7 % du nombre d'agents de moins de 25 ans entre 2006 et 2010 puisqu'ils étaient 67 476 contre 71 919 en 2010². Une augmentation due à la progression du nombre de jeunes non titulaires car celui des titulaires a baissé de 11 % sur la même période.

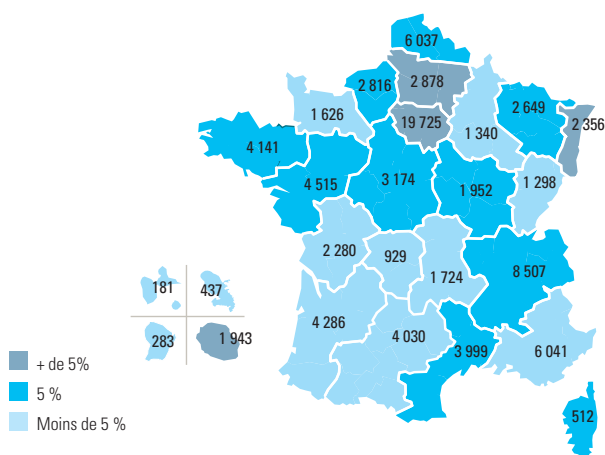
Source : SIASP/ INSEE. Traitement : Observatoire de la FPT

Note de lecture : 19 725 territoriaux âgés de moins de 25 ans travaillent en Ile-de-France et ils représentent plus de 5 % de l'ensemble de l'effectif de la région.

À cette même date, 1 % des titulaires, 15 % des non titulaires et 26 % des contrats aidés dans les collectivités et établissements territoriaux sont âgés de moins de 25 ans.

Près de 3 jeunes agents territoriaux sur 5 sont des femmes, un taux proche de celui de l'ensemble des territoriaux.

Part des jeunes territoriaux dans les régions au 31/12/2010

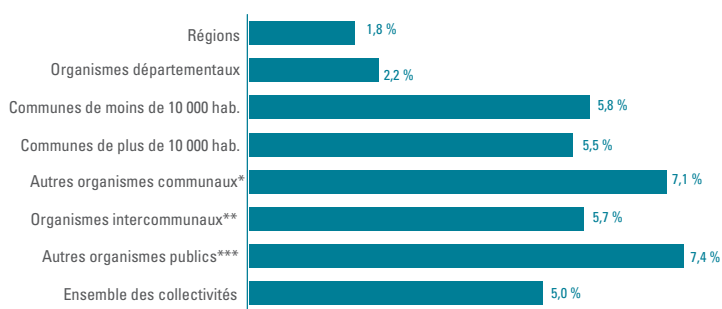


Une faible part des jeunes dans les conseils régionaux et dans les organismes départementaux

Au 31 décembre 2010, les communes regroupent près de 63 % des agents territoriaux de moins de 25 ans, soit 56 259 agents. Les agents âgés de moins de 25 ans représentent moins de 6 % de l'ensemble de leurs effectifs, un taux supérieur à celui de l'ensemble des collectivités. Les conseils régionaux et les organismes départementaux emploient

proportionnellement moins de jeunes, respectivement 1,8 % et 2,2 % de leurs effectifs, par rapport aux autres types de collectivités. À l'inverse, plus de 7 % des territoriaux dans les autres organismes communaux et dans les autres organismes publics sont âgés de moins de 25 ans.

La part des jeunes dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics



¹ Source : Insee, enquêtes Emploi. Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge courant). La population active recense la population en emploi et les chômeurs.

² La comparaison avec 2006 se fait sur des données hors DOM.

Source : SIASP/ INSEE. Traitement : Observatoire de la FPT

* Centre communal d'action sociale, caisse des écoles et autres établissements communaux.

** Communauté urbaine et métropole, Communauté de communes, Communauté d'agglomération et pôle métropolitain, Syndicat d'agglomération nouvelle (SAN), Syndicat intercommunal à vocation multiple (SIVOM), Syndicat intercommunal à vocation unique (SIVU) et Syndicat mixte.

*** Centres de gestion, CNFPT, institutions interdépartementales ou ententes, établissements publics locaux culturels, régies d'une collectivité locale à caractère administratif, OPHLM et autres établissements publics locaux.

(...)

II - ENVIRON 8 000 APPRENTIS AU 31 DÉCEMBRE 2010

L'apprentissage, une mesure réservée essentiellement aux jeunes de moins de 25 ans, représente 0,4 % du nombre de postes principaux des collectivités territoriales et leurs établissements publics.

En effet, le contrat d'apprentissage est généralement destiné aux jeunes de 16 à 25 ans et au-delà sous certaines conditions (rupture de contrat à cause de l'employeur, pour les travailleurs en situation de handicap, dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise, etc).

Dans le secteur public, les contrats d'apprentissage (qui sont de droit privé) ne sont pas encore généralisés. Si les apprentis sont plus de 400 000 au total (source : Ministère de l'éducation nationale), ils sont à peine plus de 8 000 dans la fonction publique territoriale.

L'âge moyen d'un apprenti est de 20 ans

93 % des apprentis ont moins de 25 ans.

Par rapport à l'ensemble des jeunes de moins de 25 ans dans la fonction publique territoriale, les apprentis de moins de 25 ans représentent 5 %. Le taux de féminisation des apprentis s'élève à 46 % au 31 décembre

L'apprenti suit une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Il suit en alternance une formation théorique dans un Centre de Formation des Apprentis (CFA) et son application pratique en entreprise. Il perçoit un salaire calculé en fonction de son âge et de son ancienneté.

Au 31 décembre 2010, 8 060 apprentis sont recensés (postes principaux annexes et non annexes) dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Ils représentent 0,4 % du nombre total de postes principaux comptabilisés dans la fonction publique territoriale.

2010, soit un taux inférieur à la moyenne nationale (61 %).

Les jeunes femmes apprenties représentent 0,3 % du nombre de femmes recensées dans la fonction publique territoriale.

3 apprentis sur 4 travaillent dans des communes et organismes communaux

Les communes de 3 500 à 10 000 et de 10 000 à 20 000 habitants sont celles qui emploient le plus d'apprentis, respectivement 19 % et 12 %. Plus d'un quart des apprentis travaillent dans les communes de plus de 20 000 habitants.

9 % des apprentis travaillent dans des conseils généraux, contre 2 %

pour les conseils régionaux.

Quant aux organismes intercommunaux, ils emploient 12 % d'apprentis.

Sur l'ensemble de chaque strate de collectivité, les apprentis représentent au maximum 0,7 % (communes de 3 500 à 10 000 habitants).

Les 3 régions qui concentrent le plus d'apprentis sont l'Île-de-France, le Rhône-Alpes et le Nord-Pas-de-Calais

À elle seule, l'Île-de-France emploie 1 440 apprentis, soit 18 % d'entre eux. Avec plus de 1 000 apprentis, la région Rhône-Alpes affiche une part de 13 %. Le Nord-Pas-de-Calais enregistre une part de 6 %, avec près de 500 apprentis comptabilisés sur 8 060.

Les parts les plus faibles sont représentées par le Limousin (0,5 %), la

Guadeloupe (0,4 %) et la Guyane (0,1 %).

Comparativement à l'ensemble des agents territoriaux de chaque région, c'est à la Réunion, en Alsace et en Corse que les apprentis sont les plus présents, avec respectivement 0,8 %, 0,8 % et 0,7 %.

LES APPRENTIS DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET LEURS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AU 31 DÉCEMBRE 2010

Postes principaux		Effectif Apprentis	Poids (en % du total)	Répartition par modalité (en %)
Ensemble		8 060	0,41	100,0
Sexe	Hommes	4 363	0,57	54,1
	Femmes	3 697	0,30	45,9
Âge	Moins de 25 ans	7 531	4,69	93,4
	De 25 à 29 ans	349	0,23	4,3
	Plus de 30 ans	180	0,01	2,2
Type de collectivités	Régions	195	0,24	2,4
	Organismes départementaux dont :	808	0,23	10,0
	Départements	707	0,24	8,8
	SDIS	101	0,20	1,3
	Communes de moins de 10 000 hab. dont :	2 566	0,57	31,8
	Communes de moins de 1 000 hab.	179	0,18	2,2
	Communes entre 1 000 et 3 499 hab.	892	0,60	11,1
	Communes entre 3 500 et 9 999 hab.	1 495	0,74	18,5
	Communes de plus de 10 000 hab. dont :	3 219	0,48	39,9
	Communes entre 10 000 et 19 999 hab.	1 004	0,65	12,5
	Communes entre 20 000 et 39 999 hab.	734	0,42	9,1
	Communes entre 40 000 et 79 999 hab.	764	0,48	9,5
	Communes de plus de 80 000 hab.	717	0,39	8,9
	Organismes communaux	220	0,16	2,7
	Organismes intercommunaux	1 004	0,38	12,5
	Autres organismes publics	48	0,17	0,6
Principales régions employant des apprentis	Île-de-France	1 440	0,43	17,9
	Rhône-Alpes	1 044	0,57	13,0
	Nord-Pas-de-Calais	495	0,37	6,1
	Centre	430	0,58	5,3
	Provence-Alpes-Côte d'Azur	418	0,25	5,2

Source : SIASP/INSEE.
Traitement : Observatoire
de la FPT

Note de lecture : 45,9 % des
apprentis sont des femmes.
Les femmes apprenties
représentent 0,3 % du nombre
de femmes dans les collectivités
territoriales et leurs
établissements publics.

III - 5 170 NOUVEAUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE SIGNÉS EN 2010

De 2003 à 2007, le nombre de contrats d'apprentissage signés n'a pas cessé d'augmenter : 2 473 en 2003, 3 205 en 2005 et 4 414 en 2007. Pour la première fois depuis 2003, le nombre de contrats signés en 2008 (4 346) était en légère diminution (-1,5 %). Il a par contre fortement augmenté en 2009, puisqu'ils ont été 5 813 à avoir signé un contrat d'apprentissage.

En 2010, le nombre de contrats d'apprentissage signés est de 5 170. C'est moins qu'en 2009 mais au-dessus de ce qui a été observé les années antérieures.

En 2010, 46 % des contrats signés dans la territoriale concernent des femmes, contre 47,2 % dans l'ensemble du service public et 32,4 % dans le secteur marchand.

Des apprentis de plus en plus âgés à la signature du contrat

Seul un apprenti sur trois ayant signé un contrat d'apprentissage en 2010 a moins de 18 ans. La part des moins de 18 ans parmi les nouveaux apprentis est passée

de 40,7 % à 30,4 % entre 2003 et 2010. À l'inverse, celle des plus de 21 ans est passée de 13,6 % à 20,5 % sur la même période.

Répartition par âge des bénéficiaires de contrats d'apprentissage (en %)

	2003	2005	2008	2010
Moins de 18 ans	40,7	35,8	33,9	30,4
De 18 à 21 ans	45,7	48,8	46,8	49,1
Plus de 21 ans	13,6	15,4	19,3	20,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : DARES. Traitement : Observatoire de la FPT

Les communes sont les principales signataires de contrats d'apprentissage. En 2010, elles représentent 73,6 % des nouveaux contrats signés, les départements 10,5 %, les régions 3,5 %, et les autres établissements publics 12,4 %.

Parmi les autres établissements publics, on trouve comme principaux employeurs les intercommunalités qui ont embauché près de 7,6 % des nouveaux apprentis en 2010.

Cinq régions regroupent 54 % des signatures de contrats d'apprentissage en 2010 : un peu plus d'un quart en Île-de-France, 9 % en Rhône-Alpes, 7 % dans le Nord-Pas-de-Calais, 5,5 % en Basse-Normandie et 5,2 % dans la région Centre. C'est en Île-de-France, en Rhône-Alpes et dans le Nord-Pas-de-Calais qu'il y a le plus de signatures de contrats d'apprentissage depuis 2003.

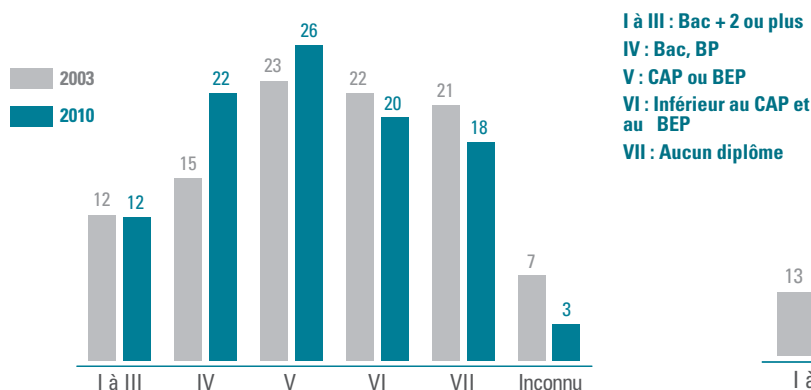
Près de 60 % des apprentis ont un niveau d'entrée en formation égal ou supérieur au CAP et au BEP

La proportion des apprentis qui entrent en formation avec un niveau Bac ou CAP/BEP a augmenté de 10 points entre 2003 et 2010.

La part des apprentis ayant un niveau d'entrée inférieur au CAP et au

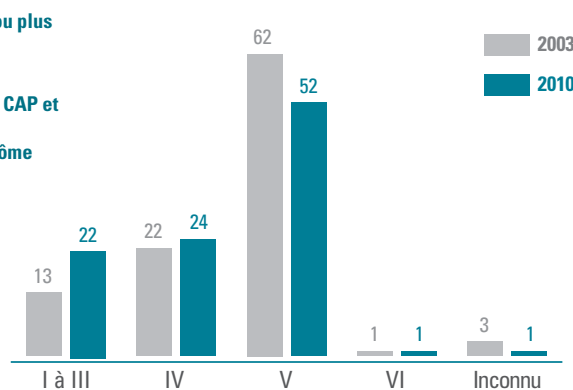
BEP représente 38 % des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage en 2010 contre 43 % en 2003.

Répartition du niveau d'entrée en formation des apprentis (en %)



Source : DARES. Traitement : Observatoire de la FPT

Répartition du niveau de diplôme préparé par les apprentis (en %)



Source : DARES. Traitement : Observatoire de la FPT

Augmentation du niveau de diplôme préparé

52 % des apprentis ayant signé un contrat en 2010 préparent un CAP ou un BEP, 24 % préparent un diplôme de niveau Bac ou Bac professionnel, et 22 % un diplôme de niveau bac + 2 ou plus.

La proportion des apprentis préparant un CAP ou un BEP a diminué

depuis 2003, puisqu'ils représentaient alors 62 % des contrats signés. A contrario, celle des apprentis préparant un diplôme de niveau bac + 2 ou plus est passée de 13 % en 2003 à 22 % en 2010.

Domaines de formation des contrats d'apprentissage signés en 2010

Les services aux personnes regroupent 30 % des contrats d'apprentissage signés en 2010, contre 26 % en 2003, c'est le domaine de formation le plus plébiscité en 2010.

Les principales spécialités exercées dans ce domaine sont le travail social et l'animation culturelle, sportive et de loisirs qui représentent respectivement 16,3 % et 3,5 % des nouveaux apprentis en 2010.

En deuxième position, les apprentis ayant signé un contrat en 2010 travaillent principalement dans le domaine des espaces verts (25,7 %

des contrats signés en 2010). Ils exercent essentiellement la spécialité de l'aménagement paysager. Cette dernière est la plus plébiscitée, représentant 21,9 % des apprentis ayant signé un contrat d'apprentissage en 2010.

Ensuite, viennent les domaines de la communication et de l'information (9,9 %), du génie civil et de la construction en bois (8,2 %) et de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique (6 %).

Synthèse réalisée par : Centre national de la fonction publique territoriale

Direction de l'observation prospective de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale – Observatoire de la fonction publique territoriale

80, rue de Reuilly – CS 41232 – 75578 Paris Cedex 12 – téléphone : 01 55 27 44 00 – télécopie : 01 55 27 44 01

Publication réalisée et diffusée par l'observatoire de la fonction publique territoriale

Directeur de publication : François Deluga / Co-directeur de la publication : Jacques Goubin

Rédacteur en chef : Mohamed Amine / Rédacteurs : Camille Ermissé, Jérôme Broquet, Boubaker Ikij

Tous les numéros des synthèses, ainsi que l'ensemble des publications de l'Observatoire de la fonction publique territoriale sont consultables sur le site

www.cnfpt.fr rubrique S'informer, nos études

Document n° 6

« Fonction publique territoriale : les emplois d'avenir peuvent-ils freiner l'apprentissage ? Des craintes en Limousin (extraits) – *Dépêche AEF (agence d'informations spécialisées)* – n° 175261 – 28 novembre 2012

Les « emplois d'avenir » dans la fonction publique territoriale risquent-ils de se développer au détriment de l'apprentissage ? Le CNFPT du Limousin le craint, du moins pour les petites collectivités de cette région rurale, qui compte 25 000 agents territoriaux. « Dans un premier temps, le dispositif peut venir en concurrence de l'apprentissage. Une petite commune ne pourra pas multiplier les contrats et trouver les tuteurs », estime Nicole Baty, directrice du CNFPT en Limousin, dont la délégation vient de signer avec la région un contrat territorial appuyant le déploiement de ces nouveaux contrats aidés dans la FPT. Selon elle, les emplois cibles les plus pertinents pour accueillir les jeunes en emploi d'avenir seront ceux de la catégorie C, ce qui, de fait, va reporter le recrutement éventuel d'apprentis sur des emplois plus qualifiés, de catégorie B. « Mais comme il faut proposer un maître d'apprentissage du même niveau de qualification, il est à craindre que les collectivités de taille modeste ne puissent pas le faire », explique-t-elle à l'AEF lors d'un entretien le 26 novembre 2012.

Selon l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT, « le recours à l'apprentissage reste marginal dans les collectivités et les établissements publics territoriaux, malgré une augmentation continue du nombre d'apprentis (+72 % depuis 2003) ». Ils étaient 8 627 apprentis fin 2008, soit 0,45 % des effectifs territoriaux. C'est en Basse-Normandie, en Champagne-Ardenne et dans le Limousin que leur proportion est la moins importante : ils y représentent moins de 0,2 % de ces agents.

[...]

DES ALTERNANTS UN PIED DANS LE PUBLIC, L'AUTRE DANS LE PRIVÉ

Outre ce volet spécifique dédié aux emplois d'avenir, l'accord conclu pour les agents territoriaux du Limousin propose deux mesures propres à cette région. D'abord, expérimenter une nouvelle modalité en matière d'apprentissage : des « parcours d'alternance mixtes c'est-à-dire proposant aux apprentis des temps en entreprises du secteur privé et des temps en collectivités territoriales sur des métiers tels que le bâtiment, la voirie, la restauration ou la sécurité », gage d'une formation enrichie et d'une insertion professionnelle accrue, selon le contrat territorial.

« La taille des collectivités en Limousin est souvent trop modeste pour qu'il soit possible à un apprenti d'appréhender tout l'éventail d'activités que prévoit le référentiel du diplôme », affirme Nicole Baty. L'apprenti serait embauché par une collectivité et y serait principalement affecté mais il pourrait acquérir un complément de formation lors de quelques semaines en entreprise - une immersion dont la durée reste à définir.

MÉTIERES DU TOURISME ET DU SPORT : DES FORMATIONS EN COMMUN

Deuxième spécificité de ce contrat territorial : le CNFPT et la région Limousin vont conjuguer leurs moyens pour organiser des formations professionnelles dans deux thématiques spécifiques : « acteurs du tourisme » et « métiers du sport », repérées comme

importantes pour le développement de cette région. Elles atteindront ainsi un « nombre critique de stagiaires pour former ensemble des salariés relevant de statuts divers (agents publics et contrats de droit privé) mais qui travaillent ensemble sur le terrain, en mélangeant par exemple éducateurs sportifs municipaux et ceux des associations », précise la directrice régionale du CNFPT. En Limousin, les métiers du tourisme représentent 9 000 emplois, dont « à peine quelques centaines » dans la FPT. La région compte aussi 200 à 300 emplois dans l'animation sportive, essentiellement dans des structures associatives.

[...]

[...]

III- LES ATOUTS DES FORMATIONS EN ALTERNANCE POUR L'EMPLOYEUR PUBLIC

Les employeurs publics consultés soulignent que les apprentis, lorsqu'ils sont recrutés à l'issue de leur contrat, constituent des professionnels directement opérationnels, et cela à tous les niveaux de formation. Les entretiens réalisés témoignent d'un bon niveau de satisfaction et d'une volonté de développement des recrutements par la voie de l'alternance.

1- Un vecteur de diversification sociale

Le rapport Le Bris¹, dans ses propositions de réforme de la formation des agents de l'Etat, rappelle que favoriser la diversité dans le recrutement des agents publics constitue l'un des grands enjeux de ces prochaines années. [...]

2- Une meilleure adéquation des candidats aux postes à pourvoir, un recrutement de proximité, et un moyen efficace de fidéliser les personnels

Les lauréats des concours font souvent état de qualifications et de diplômes nettement supérieurs au niveau requis, ce qui peut générer chez eux une certaine frustration et un sentiment de dévalorisation par rapport aux tâches qui leur sont confiées, une fois dans l'emploi. [...] Cette situation peut entraîner une certaine instabilité parmi ces agents, tentés de se présenter à des concours de niveau supérieur au détriment de leur investissement professionnel.

D'un niveau de qualification en moyenne inférieur à celui des candidats aux concours externes, les apprentis s'adaptent mieux en général à leur environnement professionnel, notamment au sein des collectivités territoriales. Ils font preuve vis-à-vis de leur employeur d'une plus grande fidélité que les candidats recrutés par concours. Compte tenu de la relation qui se noue avec le maître d'apprentissage, ils peuvent en effet développer un véritable attachement à leur environnement professionnel, ce qui contribue à les stabiliser sur le poste s'ils sont recrutés.

L'apprentissage constitue également pour les employeurs publics un instrument de recrutement pouvant être utilisé au plus près du terrain afin de répondre directement aux besoins de recrutement des employeurs publics sur un bassin d'emploi local. Les apprentis sont en effet recrutés majoritairement dans le département de leur domicile.

Enfin, la possibilité pour l'employeur, comme pour l'apprenti, d'évaluer son adaptation à l'emploi pendant une certaine période, permet de limiter les erreurs de recrutement.

3- Un outil adapté pour recruter dans les métiers en tension et émergents, notamment dans le secteur de la petite enfance et le secteur social

Pour certains employeurs publics l'apprentissage constitue une voie de recrutement adaptée aux métiers pour lesquels ils éprouvent des difficultés à recruter. Face à la concurrence du secteur privé, qui offre des salaires plus attractifs, l'apprentissage constitue, nous l'avons vu, un moyen de fidéliser les jeunes. Les apprentis peuvent également être choisis pour des secteurs porteurs en termes d'emploi, qui connaîtront un déficit en personnel dans les années à venir.

➔ Les nouveaux métiers

De nombreux métiers émergents, difficiles à pourvoir par les voies classiques, sont adaptés à la formation par l'apprentissage.

Il s'agit notamment des formations à caractère écologique et environnemental. Dans ce domaine, les collectivités territoriales ainsi que le ministère de l'Ecologie, de l'énergie et du développement durable recherchent des spécialistes en urbanisme, en aménagement du territoire, en évaluation environnementale, en hygiène et sécurité.

¹ Propositions pour une réforme de la formation des agents de l'Etat, Raymond-François Le Bris, décembre 2008.

Les métiers de la communication et des systèmes d'information, en plein essor, intéressent particulièrement les moyennes et grandes collectivités, de même que ceux des ressources humaines et du contrôle de gestion.

→ Les métiers en tension

Parmi les métiers pour lesquels les employeurs publics rencontrent des difficultés de recrutement, on compte notamment :

Dans les collectivités territoriales :

- les métiers techniques, liés à l'entretien du bâtiment, la propreté, la collecte et la gestion des déchets, la voirie, l'entretien des espaces verts ;
- les métiers du secteur sanitaire et social : métiers de la santé (infirmiers, aides-soignants), aides à domicile, travailleurs sociaux ;
- la direction et la gestion financière : directeur d'établissement, responsable de gestion budgétaire et financière, contrôleurs de gestion ;
- l'éducation, l'enfance et la jeunesse : assistants d'accueil en petite enfance, éducateurs, animateurs.

[...]

→ Le recrutement d'une personne handicapée par la voie de l'apprentissage ou du PACTE

La voie de l'apprentissage ou du PACTE constitue pour les personnes en situation de handicap un mode particulièrement adapté d'entrée dans le monde du travail. Ces personnes sont en effet confrontées à un niveau d'études et de qualification significativement inférieur à la moyenne nationale (plus de 4 personnes handicapées sur 5 ont un niveau d'études inférieur ou équivalent au CAP/BEP). Par ailleurs, l'accompagnement personnalisé délivré par le maître d'apprentissage ou le tuteur dans le cadre du PACTE représente un mode de suivi pédagogique approprié.

Le code du travail prévoit l'aménagement de certaines règles du contrat d'apprentissage pour faciliter la formation d'un jeune reconnu travailleur handicapé :

* la durée du contrat d'apprentissage peut être portée à 4 ans ;

*des aménagements pédagogiques peuvent être consentis : organisation de la formation dans un centre de formation d'apprentis spécialisés (CFAS) permettent de bénéficier d'un soutien adapté, mise en place d'enseignements à distance, aménagement des examens.

Par ailleurs, la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 a supprimé la limite d'âge maximale pour recruter sous contrat d'apprentissage une personne handicapée.[...]

L'employeur public peut également solliciter, comme pour toute bénéficiaire de l'obligation d'emploi de la fonction publique, une aide financière en matière d'aides humaines et techniques au bénéfice de l'apprenti handicapé ou de jeune recruté dans le cadre d'un PACTE : aides liées à des aménagements des postes de travail, du véhicule, au surcoût des actions de formation continue (ingénierie pédagogique spécifique, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques ...), à la prise en charge des transports domicile-travail.

IV - LES FREINS AU DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS EN ALTERNANCE DANS LE SECTEUR PUBLIC

1- La réussite au concours : une obligation préalable au recrutement de l'apprenti

Les administrations de l'Etat² ressentent comme un frein réel le fait que l'apprenti doivent emprunter la voie du concours externe pour l'accès aux postes de catégorie A et B, s'il souhaite intégrer la fonction publique à l'issue de sa formation. Le recrutement direct n'est en effet possible que pour le premier grade de la catégorie C.

Cette obligation peut être également vécue comme décourageante par l'apprenti qui, au terme d'un double parcours scolaire et professionnel réussi, se voit confronté à une situation potentielle d'échec que la voie d'apprentissage lui avait permis de surmonter.

En outre, l'apprenti candidat aux concours externes de catégorie A et B est placé en concurrence avec des candidats dont le niveau de diplôme est en moyenne supérieur au sien. [...]

² Note de l'auteur : cette réflexion est également valable pour la fonction publique territoriale.

2- La concurrence d'autres dispositifs, plus lisibles et mieux connus des employeurs publics

→ Une articulation peu claire entre contrat d'apprentissage et PACTE

Nombreux sont les employeurs publics qui s'interrogent sur l'articulation existant entre contrat d'apprentissage et PACTE. Le PACTE peut être envisagé en substitution à l'apprentissage pour les publics dont le niveau de formation est inférieur au niveau IV, en permettant une meilleure maîtrise des coûts et un retour sur investissement par le recrutement de la personne formée. Mais il se heurte alors, tout comme le contrat d'apprentissage, à la concurrence du recrutement sans concours en catégorie C.

L'articulation des deux dispositifs nécessite donc une sensible révision.

→ La concurrence du recrutement sans concours en catégorie C

- Le recrutement sans concours est désormais ouvert dans les trois fonctions publiques

[...] Le recrutement sans concours apparaît plus souple et moins contraignant que le recrutement par la voie de l'alternance, dans la mesure où il n'est pas assorti d'obligation de formation pour l'employeur et s'effectue plus rapidement.

[...]

3- Un déficit d'image et de culture de l'apprentissage

→ L'apprentissage reste encore peu considéré comme une « voie noble »

En dépit d'une évolution sensible de la perception de l'apprentissage et d'un taux de réussite supérieur à celui des voies classiques³, l'image de ce type de formation est toujours associée auprès de certains employeurs publics à un faible niveau de qualification, et au secteur exclusif de la production. [...] Pourtant, il n'est pas rare aujourd'hui de voir des collectivités territoriales, telles de nombreux conseils généraux ou la ville de Paris, de former par apprentissage des étudiants en masters. [...]

→ Une méconnaissance des dispositifs et des aides disponibles par les différents acteurs

- En matière d'orientation des jeunes

Les témoignages recueillis dans le cadre de la mission laissent à penser qu'en raison sans doute de l'image peu valorisante de l'apprentissage auprès de certains conseillers de l'Education nationale, l'orientation des jeunes vers l'apprentissage en fin de classe de 4^{ème} ou de 3^{ème} ne semble pas constituer une option systématiquement expliquées et proposée.

Quant à la possibilité d'orienter un jeune vers l'apprentissage dans le secteur public, elle reste largement méconnue des professionnels de l'Education nationale.

De même, les CFA n'ont pas toujours le réflexe d'adresser des apprentis aux employeurs publics. [...]

- Les employeurs publics ne connaissent pas la filière apprentissage dans le secteur public

Les dispositions pratiques de recrutement par voie d'apprentissage restent largement méconnues des employeurs publics, notamment des petites collectivités territoriales.[...]

→ Le maître d'apprentissage n'est pas suffisamment valorisé

L'ensemble des acteurs consultés a souligné la nécessité de valoriser davantage la mission du maître d'apprentissage. Au-delà de sa stricte compétence professionnelle, le maître d'apprentissage doit démontrer une forte motivation et déployer un ensemble de qualités telles que la capacité à écouter et à transmettre, et à réaliser une évaluation objective de l'apprenti. Tout en lui apprenant un métier, il peut aussi l'amener à redéfinir son comportement au travail : réduction de l'absentéisme, ponctualité, discipline, développement de relations harmonieuses avec ses collègues.

³ Dans le secteur sanitaire et social, par exemple, le taux de rupture est de 2,5% contre 8 à 10% pour les autres voies.

L'exercice de ces missions nécessite de la disponibilité, de l'accompagnement, et la reconnaissance de l'ensemble des compétences à mobiliser pour encadrer l'apprenti.

La législation prévoit bien que l'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. Il doit également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

Pourtant, en pratique, ces dispositions restent souvent lettre morte [...].

→ Une rémunération des apprentis différente dans le secteur public

La rémunération de l'apprenti du secteur public, déterminée en pourcentage du SMIC, est majorée de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau III. Cette particularité rompt avec le principe d'égalité de traitement pour un même diplôme préparé, et s'avère dissuasive en cas d'enchaînement avec un contrat d'apprentissage effectué dans le secteur privé.

→ Un manque de souplesse de l'administration en cas de formation pratique dans plusieurs établissements

Un employeur public peut ne pas être en mesure de proposer des tâches et/ou ne dispose pas des équipements ou des techniques recouvrant l'ensemble des besoins de formation pratique nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre certifié préparé par l'apprenti qu'il emploie. [...]

La loi prévoit que l'employeur peut alors conclure avec une autre personne morale de droit public ou avec une entreprise une convention indiquant qu'une partie de la formation pratique est dispensée par cette autre personne morale afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation pratique. [...]

4- Des freins budgétaires et financiers

[...]
L'employeur public, n'étant assujéti ni à la taxe d'apprentissage, ni à l'impôt sur les sociétés, ne perçoit en règle générale, ni indemnité compensatrice forfaitaire, ni crédit d'impôt. Il en résulte la nécessité pour lui de prendre en charge la totalité du coût de l'apprenti : salaire net, coût de formation, rémunération du maître d'apprentissage.

Si le versement du salaire des apprentis et celui de la gratification du maître d'apprentissage ne sont généralement pas contestés par les employeurs publics, sauf pour les petites collectivités territoriales, la nécessité de prendre en charge la totalité du coût de formation est unanimement dénoncée comme un frein majeur au développement de l'apprentissage dans le secteur public. [...]

- *Certaines régions intègrent le coût de formation des apprentis du secteur public dans la subvention globale de fonctionnement des CFA*

[...] Pour les régions excluant les apprentis du secteur public de l'effectif global conventionné, l'employeur public doit acquitter la totalité du coût de la formation.

[...]

« Les apprentis territoriaux – projet pilote du CFA de l'université Montpellier 1 – partenariat entre l'IPAG et le CNFPT » – année universitaire 2013-2014

Avec le soutien de la Région Languedoc-Roussillon

Formation initiale : contrat d'apprentissage en alternance. Une semaine à l'IPAG, une semaine en collectivité

POINTS FORTS

Les apprentis perçoivent une rémunération nette de 500 à 1000 € par mois sur 12 mois de contrat de travail (selon leur niveau de diplôme). Les collectivités territoriales accueillent les apprentis pour leur apprendre à s'intégrer dans leurs équipes de fonctionnaires et les former selon les besoins. Les apprentis travaillent dans les collectivités à un rythme prévu par le contrat de travail.

Les apprentis sont formés en alternance et passent une semaine sur deux à l'IPAG de Montpellier pour préparer la Licence ou le Master d'Administration publique. Les apprentis suivent la préparation aux concours organisée par l'IPAG. Ils passent les concours territoriaux : Rédacteur territorial, Rédacteur principal ou Attaché territorial. Les concours sont passés selon le niveau de diplôme des apprentis. *Après la réussite aux concours, les apprentis sont recrutés par les collectivités territoriales. Contrat de travail de 1 an renouvelable une fois.*

OBJECTIFS & DEBOUCHES

-  Acquérir une expérience professionnelle territoriale (1 ou 2 ans).
-  Réussir le concours d'Attaché territorial de novembre 2014.

PUBLIC CONCERNE ET CRITERES D'ADMISSION

Etudiants âgés de moins de 26 ans à la signature de leur contrat d'apprentissage, diplômés au minimum d'un Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau BAC+2. Cette formation d'excellence est réservée aux personnes motivées par l'accès aux emplois de cadre A ou B de la fonction publique territoriale. Les candidats devront s'engager à une assiduité intégrale de la formation en alternance répartie sur 1 semaine sur 2 à l'IPAG de Montpellier et 1 semaine sur 2 en collectivité.

PARTENARIAT PILOTE EN LANGUEDOC-ROUSSILLON

Le partenariat constitue un projet pilote correspondant à l'expérimentation d'un nouveau mode de formation adapté aux besoins des collectivités territoriales. Le premier partenariat est le résultat d'une convention entre l'IPAG de l'Université Montpellier 1 et le CNFPT, délégation du Languedoc-Roussillon. L'IPAG se charge de la sélection des dossiers d'Apprentis territoriaux, le CNFPT a pour mission la recherche des collectivités désireuses d'embaucher un apprenti pendant 1 ou 2 ans. Pour cela, le CNFPT a la charge de l'animation et de la

communication au sein du réseau des collectivités territoriales. L'IPAG a pour responsabilité de dispenser la formation diplômante et la préparation aux concours. Le CNFPT assure le suivi des apprentis sur le terrain, à savoir dans les collectivités territoriales. Ce suivi comporte une dimension d'interface entre les apprentis et les collectivités territoriales. Dans ce nouveau dispositif, la Région Languedoc-Roussillon fait figure de précurseur. Dès 2014, les autres régions voudront mettre en place le même dispositif à la demande des collectivités territoriales.

FINANCEMENT DU DISPOSITIF

Les partenaires financeurs sont les collectivités territoriales qui prennent en charge le salaire et les charges des apprentis + 2 000 euros par personne correspondant à leur quote-part de formation des apprentis. Le Conseil régional du Languedoc-Roussillon verse au CFA de l'Université Montpellier 1 une subvention permettant d'équilibrer les charges correspondant à chaque apprenti. Les financeurs sont donc les collectivités territoriales et le Conseil régional du Languedoc-Roussillon au titre des crédits de formation apprentissage. Dans le secteur privé, les entreprises versent la taxe d'apprentissage aux CFA. Pour les collectivités territoriales, elles ne versent pas de taxe d'apprentissage. Il a donc fallu trouver une participation forfaitaire de chaque collectivité au financement de la formation des apprentis. C'est sur cette base, que les collectivités ont fixé la participation par apprenti à 2 000 euros.

INFORMATIONS GENERALES

-  Durée : 1 an minimum. 2 ans maximum.
-  Calendrier des semaines de formation 2013-2014 :
 - Semaines de formation à l'IPAG
 - Semaines d'insertion en collectivités
 - Semaines de congés : mois d'août (semaines -)
-  Calendrier des semaines de formation 2014-2015 :
 - Semaines de formation à l'IPAG
 - Semaines d'insertion en collectivités
 - Semaines de congés : mois d'août (semaines -)
-  Lieux de formation :
IPAG de Montpellier, Site Richter, Université Montpellier 1, proche *Odysseum* et A9.
-  Effectif : Minimum : 15 personnes - Maximum : 30 personnes

INSERTION PROFESSIONNELLE

L'apprentissage : une formule gagnant-gagnant

Par Maud Parnaudeau

- L'apprentissage dans la fonction publique territoriale s'est développé récemment.
- La formule séduit les collectivités, les élèves et les maîtres d'apprentissage.

S'il ne représente que 0,3 à 0,4 % de l'emploi territorial, l'apprentissage a connu ces dernières années une forte progression avec 3 724 nouveaux contrats signés en 2006, contre 2 074 en 2000. Soit une augmentation de 79,5 %. Confrontées à la nécessité de renouveler une part importante de leurs agents dans les années à venir et à l'évolution de leurs compétences, les collectivités découvrent, au-delà d'une démarche purement altruiste, l'intérêt de formations en alternance qui couvrent aujourd'hui une large palette de métiers et de diplômes. « Nous accueillons environ vingt apprentis par an, d'abord et avant tout pour participer à l'insertion professionnelle des jeunes même si, pour certains métiers, nous cherchons aussi à faire un peu de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), en espérant les recruter à l'issue de leur apprentissage », reconnaît Elise Da Col, adjointe au responsable du service formation du conseil général de l'Essonne. « Sur le secteur petite enfance, l'objectif est souvent de les intégrer au terme de leur formation », explique Ingrid Gabard, chargée du recrutement des stagiaires et des apprentis à Orléans (Loiret).

Mise en perspective.

Cette intégration est facilitée en Ile-de-France, depuis 2008, pour les auxiliaires de puériculture. Les délégations régionales première et grande couronne du CNFPT ont ouvert, en collaboration avec la région, un centre de formation des apprentis (CFA) à Issy-les-Moulineaux, consacré à la préparation en parallèle du diplôme d'auxiliaire de puériculture et du concours d'entrée dans la FPT. Le pourcentage d'anciens élèves ainsi intégrés à leur collectivité d'apprentissage représente, en moyenne, 10 %. « Aux Mureaux [Yvelines], depuis 2008, et selon les années, ce sont entre 5 et 15 % des apprentis formés en interne, qui ont finalement été recrutés après l'obtention de leur diplôme », confirme Nathalie Pouplard, chargée du projet de l'apprentissage à la DRH. Au-delà de l'intérêt qu'ils présentent en termes de GPEC, ils apportent un appui logistique dans les services et « un regard neuf sur les métiers et les pratiques, contribuant à redynamiser certaines manières de faire », note Nathalie Pouplard. Au final, « les directions qui ont procédé de la sorte sont satisfaites », constate Elise Da Col. Pour les tuteurs, l'apprentissage est l'occasion d'acquérir des méthodes pédagogiques, de s'interroger sur leur pratique professionnelle et leurs connaissances au regard, notamment, des évolutions technologiques, et de valoriser leurs compétences. « Les tuteurs sont motivés par la volonté de transmettre leurs savoirs et savoir-faire, et d'échanger avec les jeunes », constate Nathalie Pouplard. « Je transmets les "ficelles" de mon métier, un savoir-faire sur les bases du secrétariat, mais également un savoir-être, c'est-à-dire l'attitude à adopter dans une direction comme les ressources humaines où nous découvrons des informations confidentielles », détaille Sandra Edeline, assistante de direction au conseil général de Seine-Maritime et maître d'apprentissage d'une étudiante en BTS assistant de direction depuis octobre 2006.

La formation en alternance accroît la qualification et favorise l'insertion professionnelle. « Les taux d'insertion dans l'emploi après un apprentissage avoisinent les 70 % », indique Karine Tirel, chef de projet à la direction de la formation du CNFPT, avec l'avantage d'être immédiatement opérationnel (lire les témoignages de Damien Escudier et de Nadia Zerkoun).

Efficacité prouvée.

Un intérêt bien compris au conseil général de l'Essonne qui a poussé la dynamique de l'apprentissage au-delà de la formation initiale en mettant en place, en 2008, un apprentissage interne qui consiste à assurer le remplacement d'un agent avant son départ effectif, lorsque la fonction est jugée stratégique. Un poste ouvert uniquement aux candidatures internes. « La personne retenue n'est pas affectée tout de suite dans son nouvel emploi, mais elle bénéficie d'un plan de formation personnalisé. Ce dispositif permet d'assurer la transmission des savoirs des seniors - mémoire des services - dans le cadre d'une transition échelonnée et de vérifier la bonne adaptation du jeune. Six contrats ont démarré fin 2008 », explique Véronique Ferrero, chef de projet GPEC au conseil général de l'Essonne.

Selon Rose Dufay, gestionnaire des contrats d'assurance à la direction des affaires juridiques et de la documentation au conseil général ayant bénéficié du dispositif, « le fait d'avoir eu une période d'apprentissage m'a permis de créer mon réseau interne et, une fois en place, de pouvoir appeler la personne ressource lorsque

je n'avais pas la solution. Avec l'alternance, je n'ai pas eu le stress généré par la nécessité d'être tout de suite opérationnelle sur un poste que je ne connaissais pas auparavant ».

Un statut en évolution

L'entrée en application, début 2005, du plan de cohésion sociale (loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005) a fait évoluer le statut d'apprenti. Désormais dénommé « apprenti étudiant des métiers », le jeune bénéficiant de ce statut peut obtenir des aides au logement et au transport et une carte nationale d'apprenti. La rémunération est garantie, la couverture sociale est similaire à celle des autres salariés dès 16 ans et le déroulement de la formation est amélioré. Des dérogations aux limites d'âge de 25 ans sont désormais possibles, notamment si le contrat d'apprentissage conduit à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre nécessaire à un projet de création ou de reprise d'entreprise. Les jeunes handicapés peuvent bénéficier d'une dérogation à la limite d'âge jusqu'à 30 ans et conclure des contrats d'apprentissage de quatre ans.

Damien Escudier, responsable de la mairie de proximité d'Orléans-nord (Loiret), ancien apprenti « On n'arrive pas en terre inconnue »

« J'ai fait mon apprentissage à Orléans dans le cadre d'un master 2 "administration publique territoriale et management public local" proposé par la faculté d'Orléans en alternance. J'étais une semaine à la fac et une autre en collectivité au service commerce comme animateur du Fonds d'intervention pour les services, l'artisanat et le commerce. J'ai ensuite postulé comme responsable d'une mairie de proximité et j'ai été recruté sous contrat avec l'obligation de passer le concours. Lorsque j'ai posé ma candidature, je connaissais la mairie "par cœur". C'est tout l'intérêt de l'apprentissage qui permet de s'imprégner de la manière dont fonctionne une collectivité au quotidien et de connaître les personnes ressources lorsqu'on intègre, ensuite, la structure dans laquelle on a été apprenti, comme ce fut mon cas. »

Nadia Zerkoun, agent territorial spécialisé des écoles maternelles (Atsem) à l'école Marcel-Pagnol, aux Mureaux (Yvelines) « Au bout de six mois, j'étais complètement autonome »

« Si la gestion simultanée de l'activité professionnelle, des cours, et plus particulièrement des examens, est parfois un peu lourde, l'apprentissage est au final un excellent moyen de s'insérer dans la vie professionnelle. Je voulais travailler dans une école maternelle. Je me suis donc inscrite en CAP petite enfance. J'étais les lundis et mardis en cours au CFA, le mercredi en centre de loisirs, et les jeudis et vendredis en école maternelle. L'intégration dans l'équipe s'est parfaitement bien passée. A la fin de mon apprentissage, lorsque j'ai été définitivement recrutée par la collectivité, sur un nouveau poste dans une autre école maternelle, j'en ai même pleuré. Dès le départ, j'ai été considérée par mes collègues comme une Atsem à part entière. Au bout de six mois, j'étais complètement autonome. »

Olivier Dionisi, directeur de la formation au conseil général de Seine-Maritime « Nous sommes dans le registre de l'affectif »

« Le recrutement de l'apprenti est réalisé par le maître de stage, car il est nécessaire que le courant passe entre les deux. Ce n'est pas un hasard si l'on retrouve plus volontiers parmi les maîtres de stages des personnes en âge de "pouponner", entre 30 et 40 ans. On est dans le registre de l'affectif et du maternage - ou paternage - ce qui génère d'ailleurs, parfois, des coups de blues au départ de l'apprenti, ou des déceptions quand l'apprentissage ne fonctionne pas bien, que le tuteur ne parvient pas à intéresser le jeune. L'apprentissage n'est pas considéré au conseil général comme une voie de recrutement, mais comme une manière de contribuer à la formation des jeunes seinomarins. C'est une démarche altruiste, même s'il est certain que les apprentis constituent une force d'appoint non négligeable pour les directions. »

LES CHIFFRES CLÉS

- 57 % des apprentis recrutés dans la fonction publique le sont dans les communes, 6 % dans les conseils généraux et moins d'1 % dans les régions.

- 53 % de filles en apprentissage dans le secteur public, contre environ un tiers dans le secteur privé.

- 25 % des apprentis dans le secteur public ont 22 ans et plus, tandis que dans le secteur privé, 20 % ont 16 ans. Cette différence s'explique notamment par le fait que les mineurs ne peuvent être employés qu'après dérogation de l'inspection du travail.

A lire

- « Guide pratique : l'apprentissage dans la fonction publique territoriale », direction de la formation du CNFPT, janvier 2008.

Fiche 5 - Le calendrier d'embauche d'un apprenti : les grandes étapes

Avant l'entrée de l'apprenti dans la collectivité			
Formalités à accomplir et vérifications requises	Organismes	Précisions / Observations	Délais
Identification des besoins, des postes disponibles, des possibilités d'accueil	La collectivité	Associer le service d'accueil et le maître d'apprentissage pressenti	Avant l'embauche et avant la demande d'agrément
Vérification de formations correspondantes	Auprès des CFA, Écoles, Universités		
Délibération	Organe délibérant	- Mise en œuvre de l'apprentissage - Engagement financier	
Avis	Comité technique paritaire	Conditions d'accueil et formation des apprentis	
Retrait du contrat-type d'apprentissage (secteur public)	Préfecture DDTEFP	Identification du / des maîtres d'apprentissage Vérification des compétences et des règles de cumul Formulaires CERFA n°10472-03 et n°10473-03	Avant l'embauche
Sélection de l'apprenti et vérification de son aptitude à être apprenti	La collectivité	- Certificat de fin de scolarité - Contrat de travail - Diplôme	
Visite médicale d'embauche	Médecin agréé	Certificat médical joint au contrat	Avant l'embauche pour les moins de 18 ans. Dans les 15 jours pour les autres
Inscription de l'apprenti dans un Centre de formation d'apprentis	Par la collectivité auprès du CFA	- Convention CFA / employeur - Le directeur du CFA vise le contrat de travail	Avant la signature du contrat
Signature du contrat d'apprentissage	- La collectivité - L'apprenti - Le représentant légal de l'apprenti mineur	Ne pas oublier de faire signer le contrat par le représentant légal quand l'apprenti est mineur	Dans les 3 mois avant et jusque 3 mois après le début de la formation
Déclaration unique d'embauche	URSSAF http://www.due.fr	Cela permet de faire : - la déclaration préalable à l'embauche - l'immatriculation de l'apprenti à la sécurité sociale	- Au plus tôt 8 jours avant l'embauche - Au plus tard le 1 ^{er} jour de l'embauche

Après l'entrée de l'apprenti dans la collectivité			
Formalités à accomplir et vérifications requises	Organismes	Précisions / Observations	Délais
Inscription de l'apprenti sur le registre du personnel		NB : la date d'entrée dans la collectivité doit se situer moins de 3 mois avant et moins de 2 mois après le début des cours au CFA	Le jour de l'arrivée de l'apprenti dans la CT
Dépôt du contrat de travail	DDTEFP	Le contrat doit être connu de la DDTEFP dans le mois qui suit le début du contrat	Dès la signature du contrat
Demande d'aides	Conseil régional	S'adresser au Conseil régional de votre région	Après enregistrement du contrat de travail
Convention chômage	Pôle Emploi		Après l'embauche dès la signature du contrat

(...)

Fiche 10 - Les aides financières aux collectivités employeurs

L'EXONÉRATION DES COTISATIONS SOCIALES

Pour les employeurs du secteur public, **l'État prend en charge**, sur une base forfaitaire inférieure de 11% au pourcentage de rémunération versée à l'apprenti, la totalité :

- des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur ;
- des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, imposées par la Loi, dues au titre des salaires versés aux apprentis ;
- les cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.

Ainsi, aucune cotisation salariale n'est due.

Cette prise en charge des cotisations sociales patronales par l'État est valable jusqu'à la date de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé.

Restent à la charge de l'employeur :

- la cotisation patronale de retraite complémentaire calculée sur la base forfaitaire ;
- la contribution au Fonds national d'aide au logement et, le cas échéant, le versement de la taxe de transport.

L'État verse directement les cotisations qu'il prend en charge aux organismes concernés, l'employeur public n'a pas à en faire l'avance.

*Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 (JO du 19 juillet 1992), art. 20-III et VI
Circulaire du 16 novembre 1993 (JO du 23 novembre 1993), art. 2.2 ; 3.6
Loi n°2004-1484 du 30.12.04 de finances pour 2005, art. 130 (JO du 31 décembre 2004)*



LE FINANCEMENT DE LA FORMATION DE L'APPRENTI

Les personnes morales de droit public qui emploient des apprentis ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage. En conséquence, le Code du travail a prévu qu'**elles prennent en charge les coûts de la formation** des apprentis dans les CFA qui les accueillent.

À cet effet, elles passent conventions avec le (ou les) CFA pour définir les conditions de cette prise en charge, sauf lorsque cette personne morale est redevable de la taxe d'apprentissage.

Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 (JO du 19 juillet 1992), art. 20-III et VI



Pour les CFA à recrutement national, **en cas d'accord du Conseil régional, ou de l'État**, la convention peut stipuler que les apprentis accueillis sont comptabilisés dans l'effectif global conventionné par la Région ou par l'État, et que **les coûts de formation sont couverts à ce titre par la subvention normale de fonctionnement du centre de formation**.

Circulaire du 16 novembre 1993 (JO du 23 novembre 1993), art. 2.2



INDEMNITÉ COMPENSATRICE FORFAITAIRE

Les personnes morales de droit public n'étant pas assujetties à la taxe d'apprentissage, **les contrats conclus dans le secteur public n'ouvrent pas droit à l'indemnité compensatrice forfaitaire**.

Sauf décision contraire du Conseil régional responsable du versement de cette aide.

Fiche 6 – Le maître d'apprentissage

COMMENT CHOISIR LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ?

Le maître d'apprentissage n'est pas un formateur, il est le professionnel qui accompagne l'apprenti de façon régulière avec un objectif de développement des compétences.

Tout professionnel à vocation à être maître d'apprentissage s'il remplit les qualités et compétences suivantes :

- **être motivé et volontaire, avoir envie de transmettre ses savoirs professionnels**

- **être reconnu pour son professionnalisme en termes :**

- d'expertise technique ;
- de relationnel ;
- de culture institutionnelle.

- **être capable de transmettre et donc :**

- faire preuve d'écoute et d'empathie ;
- savoir communiquer ;
- savoir remettre en question ses pratiques ;
- travailler en binôme (co-construction, délégation...) ;
- faire preuve d'initiative ;
- savoir organiser et planifier ;
- faire progresser en autonomie ;
- s'adapter.

- **être capable d'évaluer en faisant preuve :**

- d'objectivité ;
- d'esprit d'analyse ;
- d'une démarche positive et constructive.

(...)

> L'analyse des situations de travail : quelques repères

Fiche 11 - L'accueil et l'intégration de l'apprenti

Pour réussir l'intégration de l'apprenti dans la collectivité, la phase d'accueil est primordiale. Cette phase ne se réduit pas au jour « J » de l'arrivée de l'apprenti, elle peut s'étendre sur plusieurs semaines. Elle doit être préparée et impliquer l'ensemble des acteurs concernés.

Ce tableau vous propose une liste récapitulative des points de vigilance pour réussir l'accueil et l'intégration de l'apprenti.

Avant son arrivée	• Sélectionner les informations utiles à l'apprenti et préparer une documentation et les « outils » à lui remettre (badge, organigramme, rôle et mission de la collectivité, plan des lieux, consignes de sécurité, règlement intérieur, journal interne, site Intranet, Internet...) • Identifier les différents acteurs impliqués dans son accueil (maître d'apprentissage, équipe de travail, service RH, assistante sociale...) • Donner à ces différents acteurs les informations nécessaires sur l'apprenti (âge, cursus, diplôme préparé...) et ce en fonction de leur rôle par rapport à l'apprenti • Organiser un planning d'accueil • Prévoir un entretien de fin de période d'accueil
À son arrivée ou durant la phase d'accueil	• Présenter la collectivité et remettre la documentation • Présenter les différents acteurs • Situer le poste dans le processus d'ensemble • Présenter le poste
À la fin de la phase d'accueil	• Réaliser l'entretien de bilan de phase d'accueil (points forts, points faibles de l'intégration...)