



L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DANS LES COLLECTIVITÉS LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION

Séance Plénière du 10 décembre 2013

Rapporteur : Monsieur Didier PIROT

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur
Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08
Tél. : 01.53.43.84.10 – Fax : 01.53.43.84.11 – Site internet : www.csfpt.org

Sommaire

AVANT-PROPOS	3
QUELQUES ELEMENTS STATISTIQUES	5
I. HISTORIQUE DE L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE EN FRANCE	7
1. DE L'ANCIEN REGIME AUX LOIS DE DECENTRALISATION	7
2. DEPUIS LA DECENTRALISATION DES ANNEES 1980	8
3. LES LOIS RECENTES	9
II. CADRE JURIDIQUE DE L'ALTERNANCE ET APPLICATION DE CE DISPOSITIF AUX COLLECTIVITES LOCALES	10
1. QUI PEUT EMBAUCHER UN APPRENTI ?.....	10
2. QUELLES SONT LES CARACTERISTIQUES DU CONTRAT ET DE LA FORMATION ?.....	11
3. QUI PEUT ETRE MAITRE D'APPRENTISSAGE?	12
4. QUELLES SONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'APPRENTI?	13
5. QUEL EST LE SALAIRE DE L'APPRENTI?	14
6. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE PEUT-IL ETRE ROMPU?	14
7. MISE EN DANGER DE L'APPRENTI.....	15
8. QUI CONTROLE L'APPRENTISSAGE?	16
9. QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC?	16
10. QUELLE EST LA SITUATION DE L'APPRENTI EN CAS D'EMBAUCHE EN CDI A L'ISSUE DE SON CONTRAT D'APPRENTISSAGE?.....	17
III. CONSTATS SUR LA SITUATION ACTUELLE : LES RESULTATS D'UNE ENQUETE MENEES AU PRINTEMPS 2013 PAR LE CSFPT AUPRES D'UN PANEL DE COLLECTIVITES LOCALES	18
1. QUE CONTIENT CE QUESTIONNAIRE ?.....	18
2. A QUI CE QUESTIONNAIRE A-T-IL ETE ADRESSE?	18
3. QUELS SONT LES TAUX DE RETOUR DE CE QUESTIONNAIRE?	19
4. QUEL EST LE PROFIL DES APPRENTIS?	19
5. LES AUTRES ENSEIGNEMENTS DES RETOURS AU QUESTIONNAIRE	20
6. LA SITUATION DU MAITRE D'APPRENTISSAGE	20
7. LE DEVENIR DES APPRENTIS	20
8. LES AVANTAGES LIES AU RECOURS A L'APPRENTISSAGE	21
9. LES LIMITES POSEES PAR LE RECOURS A L'APPRENTISSAGE	22
IV. PROPOSITIONS D'EVOLUTION EN VUE DE DYNAMISER LE DISPOSITIF ET DE LE RENDRE PLUS ATTRACTIF	24
1. UNE APPROCHE GENERALE D'UN DISPOSITIF A RENFORCER : LA QUESTION DU FINANCEMENT	25
2. CLARIFIER LE STATUT DE L'APPRENTI DANS LE SECTEUR PUBLIC	25
3. L'APPROCHE GPEEC DE L'APPRENTISSAGE	27
4. L'INDISPENSABLE RECONNAISSANCE DU MAITRE D'APPRENTISSAGE.....	27
5. APPRENTISSAGE VS EMPLOIS D'AVENIR	28
CONCLUSION	30
ANNEXES	32
QUESTIONNAIRE.....	33
LISTE DES RETOURS DE COLLECTIVITES TERRITORIALES	36
LES JEUNES ET L'APPRENTISSAGE DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES	38
BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE.....	44
REVUE DE PRESSE SOMMAIRE SUR CE SUJET.....	45
LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT	53

Avant-propos

L'apprentissage est encore relativement sous-utilisé dans la fonction publique, ainsi que le relevait un article de La Gazette, en octobre 2009. Quatre ans après, le bilan est toujours aussi mitigé.

Des dispositifs existent cependant, qui sont assez insuffisamment employés par les directions des ressources humaines des collectivités.

Pourtant, l'apprentissage en alternance présente cet intérêt évident de permettre à l'apprenti d'appréhender à la fois le monde du travail, en l'occurrence la réalité de terrain des collectivités territoriales, mais également d'acquérir une formation de base, qu'il sera à même d'appliquer quasi-instantanément.

Plusieurs gouvernements, ces derniers décennies, ont ainsi souhaité mettre l'accent sur l'apprentissage et développer de nouvelles modalités de formation et, par là même, de recrutements dans la fonction publique territoriale.

En 2009, le Président de la République avait souhaité mettre l'accent sur ce dispositif avec un objectif de 20 000 nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur public chaque année, chiffre repris dans le rapport remis le 13 octobre 2009 par Monsieur Laurent Hénart, député de Meurthe-et-Moselle.

Dans le même temps, la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 sur la réforme de la formation professionnelle a assoupli les modalités d'entrée en apprentissage, notamment en abaissant l'âge plancher de 16 à 15 ans sous certaines conditions.

L'apprentissage reste, cependant, aujourd'hui, marginal dans la fonction publique. Il a presque doublé depuis le début des années 2000 mais tend à se stabiliser : on recensait seulement 6 400 nouveaux contrats d'apprentissage en 2008, alors que le secteur privé en comptabilise près de 300 000.

Plusieurs freins semblent expliquer cet écart.

Tout d'abord, la procédure de demande d'agrément pour l'établissement qui veut accueillir un apprenti – allégée pour les entreprises privées – reste contraignante et chronophage dans le secteur public, notamment pour les petites communes qui n'ont pas de service de ressources humaines.

Ensuite, pour les administrations ne cotisant pas à la taxe d'apprentissage, les coûts de formation sont à leur charge sauf si la Région accepte de les financer.

Un dispositif spécifique au secteur public, le PACTE* (Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat), peut déboucher sur une titularisation à l'issue d'une formation en alternance d'un ou deux ans, dans les cadres d'emplois de catégorie C, mais ce régime est différent de celui de l'apprentissage et il ne concernait, en 2009, que 900 jeunes chaque année.

Il convient, par conséquent, dans un premier temps, de dresser un bilan actualisé de la mise en œuvre de l'apprentissage en alternance dans la fonction publique territoriale pour déterminer si, notamment, les nouvelles mesures législatives ont permis de rendre ce système plus attractif tant pour les candidats que pour les collectivités territoriales.

Dans un deuxième temps, il conviendra de déterminer les freins éventuels au développement de cette modalité qui rencontre par ailleurs un certain écho dans le secteur privé et de formuler des propositions afin d'y remédier.

Pour mener à bien cette étude, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, confiant cette étude à la formation spécialisée n°2, s'est appuyé sur l'aide et l'expertise du Centre national de la fonction publique territoriale qui a rédigé, en 2010, un guide pratique de l'apprentissage à l'attention des services des ressources humaines des collectivités territoriales.

Les collectivités locales semblent avoir adopté deux positions au regard de l'apprentissage : certaines d'entre elles appréhendent ce dispositif comme un service public qu'elles doivent rendre et qu'elles rendent avec une véritable attention, en développant des réseaux et en accueillant des jeunes stagiaires dans des domaines très variés ; d'autres, ont une vision de ce dispositif à long terme puisqu'elles emploient des apprentis en vue de procéder à leurs propres recrutements, le plus souvent des remplacements de personnels partant à la retraite.

C'est dire le rôle important joué par la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) dans ce contexte et toute la place que prend, au sein de celle-ci, l'apprentissage, puisque, non seulement ils vont acquérir une formation théorique au sein d'écoles spécialisées mais, surtout, pour les collectivités qui les ont recrutés, ils vont apprendre un savoir-faire, issu des pratiques d'autres agents de la collectivité, érigés en maîtres d'apprentissage. Il s'agira donc d'éléments opérationnels sitôt leur diplôme en poche, ce qui est une opportunité aussi bien pour les collectivités que pour les apprentis eux-mêmes.

Reste cependant, comme le soulignent de nombreuses collectivités, la barrière de l'accès au statut de fonctionnaire, puisque les apprentis sont assimilés à des employés de droit privé, de par la nature du contrat qui les lie à la collectivité. Pour acquérir le statut et devenir ainsi fonctionnaires, les apprentis doivent, une fois, leur diplôme en poche, subir avec succès les épreuves de concours d'accès à la fonction publique territoriale. Si d'aucuns souligneront que c'est le lot commun de tous ceux, diplômés ou non, qui souhaitent accéder à la fonction publique, d'autres ne manqueront pas de souligner, précisément, que le savoir, mais surtout le savoir-faire acquis par ces apprentis au cours de leurs mois d'apprentissage au sein de la collectivité peuvent se révéler un atout précieux, atout qui risque de partir dans le secteur privé si les concours rebutent ces jeunes agents. Il y a par conséquent une réflexion à mener sur le sujet.

Quelques éléments statistiques

(source : Synthèse n°55 du CNFPT – Mai 2013)

Le Centre national de la fonction publique territoriale a publié, en mai 2013, un document consacré aux chiffres actualisés relatif à l'apprentissage en alternance dans les collectivités locales. Ce document figure en annexe du présent rapport.

Ci-dessous, apparaissent les principaux enseignements de cette étude.

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.

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

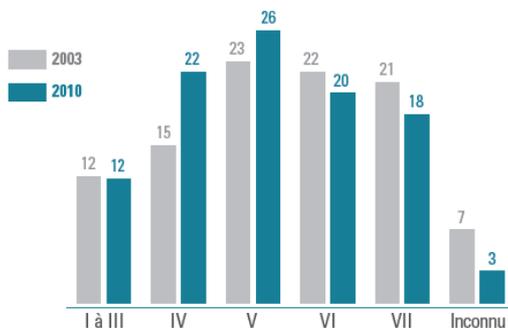
Source : DARES. Traitement : Observatoire de la FPT

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

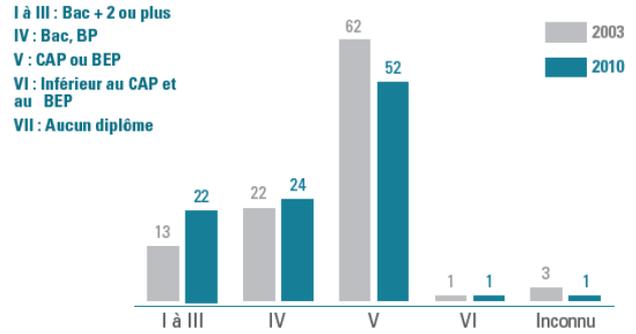
BEP représente 38 % des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage en 2010 contre 43 % en 2003.

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

I. Historique de l'apprentissage en alternance en France

Afin de dresser un portrait de l'apprentissage dans les collectivités locales, il faut tout d'abord rappeler l'historique de ce dispositif, qui a commencé dans le secteur privé, qui comptait plus de 426 000 apprentis lors de l'année 2010-2011 (source : http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATTEF07253). C'est en effet dans ce secteur qu'ont été édictées les bases de ce dispositif à la fois innovant et original, hérité de l'Ancien Régime. Ces dispositions ont ensuite été transférées aux administrations publiques, en prenant en compte les particularités de celles-ci.

1. De l'Ancien Régime aux lois de décentralisation

Sous l'**Ancien Régime**, l'apprentissage était un procédé de formation assez utilisé au sein des corporations, par lequel les maîtres compagnons transmettaient leur savoir-faire professionnel aux apprentis. L'abolition des corporations par **la loi Le Chapelier des 14-17 juin 1791**, mit cependant fin à cette organisation strictement professionnelle de l'apprentissage.

Au XIX^{ème} siècle, l'apprentissage non réglementé, donna lieu à de nombreux abus de la part des employeurs au point qu'une loi du 22 février 1851 élabora le contrat d'apprentissage, sans toutefois instituer de sanctions aux manquements.

La loi Astier du 25 juillet 1919 marque le début de l'intervention directe de l'Etat français en matière d'apprentissage. Les communes se voient confier le soin d'organiser des cours professionnels ouverts aux jeunes de 14 à 17 ans employés dans l'industrie.

La période précédant la Seconde guerre mondiale est marquée par la création de la taxe d'apprentissage (loi de finances du 13 juillet 1925) et l'organisation de l'apprentissage dans les entreprises artisanales (loi du 10 mars 1937).

Dans les années 1960, les partenaires sociaux s'efforcent de donner à l'apprentissage un nouvel essor en amenant le législateur à le réformer, dans une triple perspective :

- **économique : répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée,**
- **sociale : assurer à l'apprenti une formation générale de base,**
- **culturelle : promouvoir l'enseignement technologique, jusqu'alors peu développé.**

Dans ce but, **la loi n°71-516 du 16 juillet 1971** fait du contrat d'apprentissage une variété du contrat de travail. La formation générale et technologique est confiée aux centres de formation d'apprentis (CFA). Le financement de l'apprentissage est assuré par une fraction de la taxe d'apprentissage. Enfin, la loi introduit l'obligation pour tout maître d'apprentissage d'obtenir un agrément du comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

A partir de 1979, l'Etat prend en charge les cotisations sociales patronales et salariales relatives au contrat pour les entreprises de moins de 11 salariés et les artisans.

2. Depuis la décentralisation des années 1980

Dans le cadre de la décentralisation, la loi n°83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat transfère aux régions les compétences en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage. L'Etat ne conserve le financement et la tutelle que des centres de formation d'apprentis à recrutement national dépendant des ministères de l'Education nationale et de l'Agriculture. Dans chaque région, est créé un fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue qui est géré par le Conseil régional. Ce fonds est alimenté entre autres par les crédits transférés par l'Etat et ceux votés par le Conseil régional.

La loi n°87-572 du 23 juillet 1987 constitue la plus importante réforme de l'apprentissage. Elle vise à faire de l'apprentissage une filière de formation professionnelle au même titre que l'enseignement technologique de niveau secondaire et supérieur.

Cette loi permet, en effet, grâce à des contrats d'apprentissage successifs, d'accéder à tous les niveaux de qualification professionnelle : du niveau V sanctionné par un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), au diplôme d'ingénieur (niveaux I-II), en passant par tous les autres diplômes.

Conséquence logique, l'âge d'accès à l'apprentissage est élevé jusqu'à 26 ans. Quant à la durée minimum annuelle de formation en CFA, elle est augmentée pour les formations de niveau CAP. Pour les niveaux supérieurs, cette durée varie selon les règlements des diplômes.

Par ailleurs, l'apprenti peut compléter sa formation dans une ou plusieurs autres entreprises que celle avec laquelle il a signé son contrat. Le CFA peut conclure une convention avec un autre établissement ou une entreprise susceptible d'apporter des compléments de formation qu'il ne serait pas en mesure d'assurer. En outre, les exonérations de charges sociales sont pérennisées.

La loi n°92-675 du 17 juillet 1992 vise à rendre l'apprentissage plus attractif pour les jeunes et à mobiliser les entreprises. Elle aligne la rémunération des apprentis sur celle des jeunes en contrat de qualification, afin d'en diminuer la concurrence. Elle assouplit la procédure d'agrément et encourage la formation des maîtres d'apprentissage. Elle accroît le rôle des partenaires sociaux dans les branches professionnelles, dans les entreprises et les CFA. Elle autorise l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

La loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 compte parmi ses objectifs l'amélioration de l'apprentissage. Elle ouvre des classes d'initiation préprofessionnelle en alternance (CLIPA) aux jeunes de 14 ans et plus, sous statut scolaire, de même que de nouvelles sections d'apprentissage au sein d'établissements d'enseignement public ou privé sous contrat ou d'établissements de formation et de recherche relevant de ministères autres que celui de l'Education nationale. Elle remplace la procédure d'agrément préalable à l'accueil des apprentis par une procédure déclarative de l'employeur. Elle institue, à compter du 1er janvier 1996, un titre de maître d'apprentissage confirmé.

3. Les lois récentes

D'autres lois suivront, visant à développer l'apprentissage : la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie contient plusieurs dispositions sur l'apprentissage : possibilité de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de 25 ans, et de suspendre un CDI en cours pour conclure un contrat d'apprentissage.

La loi n°2005-32 de cohésion sociale du 18 janvier 2005 fixe un objectif important de 500 000 jeunes en apprentissage en 2009. Elle apporte une modification de la durée du contrat qui peut varier de 6 mois à un an dans certains cas. Elle crée la carte d'apprenti et un crédit d'impôt spécifique à l'apprentissage, transforme le fonds national de péréquation en fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage.

La loi n°2004-1484 de finances pour 2005 institue une contribution au développement de l'apprentissage applicable aux personnes ou entreprises redevables de la taxe d'apprentissage.

Quant à la loi n°2006-396 pour l'égalité des chances du 31 mars 2006, elle organise la mission du maître d'apprentissage : elle permet de dégager du temps de travail nécessaire à l'accompagnement et à la formation pour exercer sa mission. Cette loi crée aussi la majoration de la taxe d'apprentissage pour les entreprises de plus de 250 salariés qui n'atteignent pas un quota de contrats d'alternance.

La réglementation de l'apprentissage prévoit des conditions d'application particulières dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, ainsi que dans les départements d'Outre-mer.

La loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie apporte plusieurs nouveautés relatives à l'apprentissage : la possibilité d'être rémunéré lors de la recherche d'un employeur ou après rupture du contrat lors de la recherche d'un nouvel employeur. La loi crée une taxe supplémentaire pour les entreprises de plus de 250 salariés qui n'atteignent pas un quota de contrat en alternance. Pour les apprentis n'ayant pas obtenu leur diplôme, il devient possible de prendre en compte leurs acquis. Pour les étrangers concluant un contrat d'apprentissage à durée déterminée, l'autorisation de travail devient de droit. Enfin, L'agrément préalable du préfet de département pour l'apprentissage dans le secteur public est supprimé.

II. Cadre juridique de l'alternance et application de ce dispositif aux collectivités locales

Ainsi que le soulignent Dominique ABRIAC, Roland RATHELOT et Ruby SANCHEZ, de la DARES dans un document consacré à ce dispositif, l'apprentissage a pour vocation, à la fois, de permettre aux jeunes d'accéder à une qualification, en combinant des périodes d'emploi en entreprise et des périodes en centre de formation, et de rapprocher les besoins des entreprises des compétences des jeunes. Les mesures encadrant le dispositif ont été profondément remaniées au cours des trois dernières décennies, donnant lieu à une forte croissance des effectifs depuis les années 90 : la France compte aujourd'hui 425 000 apprentis, contre 160 000 dans les années 70, et le nombre de contrats signés chaque année est supérieur à 240 000. Cette croissance s'est accompagnée d'évolutions structurelles importantes, marquées notamment par le recul de la prépondérance du CAP parmi les certifications visées, et la diffusion de l'apprentissage aux spécialités de services, en particulier pour les niveaux de diplômes les plus élevés. Les apprentis sont aujourd'hui plus âgés et mieux dotés scolairement qu'ils ne l'étaient il y a vingt ans. Certains d'entre eux entament leur contrat après une année de lycée, voire pour clore un cursus d'enseignement supérieur.

Comparé à l'enseignement professionnel, l'apprentissage a un effet favorable sur l'insertion sur le marché du travail : les jeunes qui en ont bénéficié accèdent plus rapidement à l'emploi. Leurs salaires sont légèrement plus élevés. Compétences plus recherchées, meilleure connaissance du monde de l'entreprise, réseau relationnel plus efficace, les mécanismes expliquant cet impact positif sont probablement multiples.

Le site Internet du ministère du travail présente le contrat d'apprentissage.

L'apprentissage 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 technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Des dérogations à ces limites d'âge sont possibles.

La conclusion d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à différentes aides : exonération, totale ou partielle, de cotisations sociales, indemnité compensatrice forfaitaire versée par la Région, crédit d'impôt, etc. Des aides spécifiques sont également prévues si le titulaire du contrat est reconnu travailleur handicapé.

1. Qui peut embaucher un apprenti ?

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Les entreprises du secteur public non-industriel et non-commercial peuvent également embaucher des apprentis. Des dispositions spécifiques s'appliquent pour ces entreprises (absence d'indemnité compensatrice forfaitaire...). Le CERFA FA13 précité remplace les CERFA FA18 et FA19 comme contrat type pour l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Quel est l'âge d'entrée en apprentissage?

Le jeune apprenti doit avoir 16 ans au moins. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire. L'apprenti doit avoir 25 ans au plus au début de l'apprentissage. Toutefois, des dérogations à cette limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage sont possibles dans les cas suivants :

- lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent. Le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, mise en œuvre de la procédure prévue à l'article L. 6225-4 du Code du travail en cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci constatée dans les conditions prévues à l'article R. 6222-38 du Code du travail. Là encore, le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat. Dans les deux situations visées ci-dessus, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

Deux dernières dérogations sont prévues, sans limite d'âge supérieure :

- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé,
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

Un contrat à durée indéterminée peut, par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. Dans ce cas, la durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.

2. Quelles sont les caractéristiques du contrat et de la formation ?

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 ; la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La durée du contrat d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel est fixée à 3 ans. Par dérogation, cette durée est toutefois fixée à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

La durée du contrat peut également varier entre six mois et un an, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut être inférieur à celui prévu à l'article L. 6233-8 (soit 400 heures par an en moyenne) calculé au prorata de la durée du contrat.

La décision est prise, après avis du directeur du centre de formation d'apprentis, ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement, par le recteur ou le directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs. Faute de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur, la décision est réputée positive.

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 utilisés 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 autres que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage. Les dispositions applicables dans une telle situation (convention tripartite, maître d'apprentissage, responsabilités respectives de l'employeur et de l'entreprise d'accueil, etc.) sont prévues, notamment, par les articles R. 6223-10 à R. 6223-16 du code du travail auxquels on se reportera. Lorsque cette mise à disposition s'effectue auprès d'une entreprise d'accueil établie dans un autre État membre de l'Union européenne, cette convention doit être conforme au modèle figurant en annexe de l'arrêté du 2 février 2009.

3. Qui peut être maître d'apprentissage?

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage (ou par une équipe tutorale, voir précisions ci-dessous). Celui-ci est soit l'employeur, soit l'un des salariés de l'entreprise. Il 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. L'employeur doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné.

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage. Pour l'application de cette disposition à

l'entreprise utilisatrice (hypothèse de l'apprentissage dans le cadre du travail temporaire, l'apprenti mis à disposition par une entreprise de travail temporaire est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage. Dans ce cadre également, la fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice, conformément aux dispositions des articles R. 6226-5 et R. 6226-6 du code du travail).

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un «maître d'apprentissage référent» qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

1. Les personnes titulaires 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, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.
2. Les personnes justifiant de 3 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.
3. Les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 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.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

La déclaration de l'employeur relative à l'organisation de l'apprentissage, prévue à l'article L. 6223-1 du code du travail doit, notamment, préciser :

- le diplôme et le titre préparés par l'apprenti ;
- les nom et prénom du maître d'apprentissage ;
- le titre ou diplôme le plus élevé dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée par l'apprenti.

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 et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

4. Quelles sont les conditions de travail de l'apprenti?

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les

mêmes conditions qu'aux autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail.

Au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche, l'apprenti bénéficie de l'examen médical d'embauche prévu à l'article R. 4624-10 du code du travail. Toutefois, si le salarié fait partie des catégories soumises à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-18 du code du travail (travailleurs âgés de moins de 18 ans, travailleurs handicapés, etc.), cet examen doit avoir lieu avant l'embauche.

L'apprenti âgé de 18 ans et plus est soumis aux règles applicables dans l'entreprise. S'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti ne peut pas travailler :

- plus de 8 heures par jour (à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail) ;
- plus de 4 h 30 consécutives (au terme desquelles l'apprenti doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives) ;
- plus que la durée légale du travail (sauf dérogation de l'inspecteur du travail dans les conditions précisées ci-dessus).

En outre, 2 jours de repos consécutifs doivent lui être accordés.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Pour la préparation directe de ces épreuves, il a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables ; il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA dès lors que la convention portant création de ce CFA en prévoit l'organisation (si tel n'est pas le cas, il a tout de même droit à ces 5 jours ouvrables de congé).

Le congé visé ci-dessus donne droit au maintien du salaire. Il est situé dans le mois qui précède les épreuves ; il s'ajoute au congé payé et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévus à l'article L. 3164-9 du code du travail, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

5. Quel est le salaire de l'apprenti?

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

6. Le contrat d'apprentissage peut-il être rompu?

"Période d'essai"

Durant les 2 premiers mois de l'apprentissage, considérés comme période d'essai, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant).

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la résiliation convenue d'un commun accord (voir ci-dessous) doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à

l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la DIRECCTE ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. La même règle s'applique lorsque la résiliation est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.

Rupture du contrat

Au-delà de la période d'essai, le contrat se poursuit jusqu'à son terme sauf dans les cas suivants :

- résiliation possible du contrat d'apprentissage à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. L'apprenti doit avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant ;
- résiliation expresse des deux cosignataires ;
- jugement du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ;
- inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

L'article L. 1242-10 du code du travail relatif à la période d'essai des contrats de travail à durée déterminée est applicable lorsque, après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation.

Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture), un médiateur désigné à cet effet par les chambres consulaires peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage. A titre expérimental, pour une durée de deux ans à compter du 28 juillet 2011 et dans les départements définis par arrêté ministériel, la mission de ces médiateurs sera étendue à l'accompagnement de l'entreprise ou de l'apprenti dans la mise en œuvre de la réglementation relative à l'apprentissage par les entreprises artisanales et industrielles, commerciales et de services qui accueillent un ou plusieurs apprentis.

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être accordé, pour une durée maximale de 3 mois, aux jeunes qui suivent une formation en CFA, après que leur contrat d'apprentissage aura été rompu sans qu'ils ne soient à l'origine de cette rupture.

7. Mise en danger de l'apprenti

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé propose au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) la suspension du contrat d'apprentissage. Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

Dans le délai de 15 jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le Direccte se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage. Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture de ce contrat à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

Lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu avec une entreprise de travail temporaire, sa suspension ou sa rupture, en application des dispositions mentionnées ci-dessus, emporte la suspension ou la rupture du contrat de mission de l'apprenti. Le CFA prend alors les dispositions nécessaires pour que l'apprenti poursuive la formation et trouve un nouvel employeur.

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut interdire à l'employeur de recruter des apprentis ou des jeunes en contrats en alternance pour une certaine durée.

Cette interdiction peut être levée si l'employeur prend les mesures propres à supprimer tout risque d'atteinte à la santé et à l'intégrité.

8. Qui contrôle l'apprentissage?

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

- l'inspection de l'apprentissage, chargée de suivre le bon déroulement de la formation et ses aspects pédagogiques. Pour le secteur de la jeunesse et des sports, l'inspection de l'apprentissage est assurée par des inspecteurs de la jeunesse et des sports, commissionnés à cet effet par leur ministre ;
- l'inspection du travail, qui veille à l'application de la réglementation. Si l'employeur méconnaît ses obligations, la poursuite des contrats en cours et la possibilité de continuer à engager des apprentis peuvent être remises en cause par le préfet ou le chef du service chargé du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche dont relève l'entreprise.

9. Qu'est-ce que l'apprentissage dans le secteur public?

Le secteur public non-industriel et non-commercial peut embaucher des apprentis. Sont notamment concernés les administrations de l'État et des collectivités locales, les établissements d'enseignement et les établissements hospitaliers, les chambres de commerce, les chambres d'agriculture et les chambres des métiers, ainsi que tous établissements publics non-industriels et non-commerciaux.

Ce dispositif correspond à un effort particulier du secteur public pour favoriser l'insertion des jeunes dans des métiers offrant des débouchés. Un tel contrat d'apprentissage, qui reste un contrat de droit privé, n'offre pas de possibilités particulières d'embauche ultérieure dans la fonction publique (dont l'accès se fait en principe par concours). Il permet, cependant, de préparer un diplôme dans les mêmes conditions de formation que pour les apprentis du secteur privé.

Les rémunérations sont calculées en pourcentage du SMIC selon les taux applicables au secteur privé. Ces taux sont cependant majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme de niveau bac, et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau bac +2.

Les autres caractéristiques du contrat sont identiques à celles des contrats d'apprentissage conclus dans le secteur privé.

Les contrats conclus dans le secteur public n'ouvrent pas droit à l'indemnité compensatrice forfaitaire.

10. Quelle est la situation de l'apprenti en cas d'embauche en CDI à l'issue de son contrat d'apprentissage?

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

III. Constats sur la situation actuelle : les résultats d'une enquête menée au printemps 2013 par le CSFPT auprès d'un panel de collectivités locales

Au début de l'année 2013, les membres de la formation spécialisée n°2 ont décidé d'élaborer et d'adresser à un panel de collectivités, d'établissements publics et d'associations, un questionnaire relatif à la mise en œuvre de l'apprentissage dans ces institutions.

Cette décision s'inscrivait dans le cadre de l'étude de cette thématique, arrêtée dans la feuille de route de la formation spécialisée n°2 par le bureau, pour l'année 2013.

L'ensemble des membres a, par ailleurs, été invité à communiquer les noms des collectivités et établissements publics auxquels il souhaitait que ce questionnaire soit adressé et a été invité à saisir de celui-ci sa propre collectivité.

1. Que contient ce questionnaire ?

Ce questionnaire, dont un exemplaire est joint à la présente note, visait, d'une part, à obtenir un aperçu quantitatif de l'emploi d'apprentis dans la fonction publique territoriale, ainsi que leur répartition par sexe, âge et niveau de diplôme et, d'autre part, à obtenir un ressenti qualitatif de la part des collectivités ayant mis en œuvre ce dispositif.

Cette recherche a pour objectif de servir de base aux travaux menés par la formation spécialisée n°2 qui, à son habitude, assoit ses études sur des remontées du terrain.

En outre, ce questionnaire devrait mettre en lumière les avantages et les limites de ce dispositif, en vue de le promouvoir et de suggérer des aménagements à lui apporter afin de le rendre plus attractif.

2. A qui ce questionnaire a-t-il été adressé?

Ainsi qu'il a été soulevé plus avant, un panel de collectivités territoriales – communes, grandes et moyennes, les départements où se situent les chefs-lieux des régions, les régions – des établissements publics locaux – CNFPT, CIG des petite et grande couronnes, SYCTOM – et des associations (AMF, ADF, ARF...) ont été destinataires de ce questionnaire dans le courant du mois de février 2013. La date limite pour le retour de ces documents était fixée au 15 avril 2013. Plusieurs questionnaires sont parvenus au Conseil supérieur après cette date et ont tous été pris en compte dans cette analyse.

3. Quels sont les taux de retour de ce questionnaire?

Sur les 26 régions sollicitées, 10 ont renvoyé le questionnaire rempli.

Sur les 22 départements, 12 ont répondu.

Sur les 13 communes, 7 ont répondu.

Sur les 4 établissements publics sollicités, 2 ont répondu.

Enfin, il convient de noter qu'aucune des associations d'élus locaux contactées, ni la FNCDG, n'a répondu à ce questionnaire.

Il est par ailleurs surprenant de constater que certaines collectivités, se disant très impliquées dans ce dispositif et prêtes à répondre à cette enquête, ne l'ont pas fait.

Ce sont donc, au final, 31 réponses qui nous sont parvenues. Si ce chiffre peut paraître relativement peu élevé, il n'en demeure pas moins que les réponses reçues sont riches d'enseignements, les collectivités ayant complété ce questionnaire ayant eu à cœur d'y joindre le maximum d'éléments, tant quantitatifs que qualitatifs, ce qui permet d'avoir une approche assez affinée de l'application de ce dispositif au plan local.

Enfin, il est important de souligner qu'une grande majorité des institutions ayant répondu à notre questionnaire ont fait connaître leur accord pour être auditionnées par la formation spécialisée n°2 dans le cadre de cette étude.

4. Quel est le profil des apprentis?

Il n'existe pas, comme l'on peut s'en douter, de profil type des apprentis. Tant au niveau de l'âge que du sexe ou bien encore du diplôme préparé, les profils varient d'une région à l'autre, d'une collectivité à une autre.

Alors que, dans certaines collectivités, les apprentis seront à forte majorité des femmes, dans d'autres, en revanche, ils seront surtout masculins. Globalement, et c'est d'ailleurs le cas dans la plupart des collectivités ayant répondu, il existe une certaine parité dans le recrutement des apprentis.

De même, le nombre d'apprentis varie d'une collectivité à une autre, de quelques-uns à plusieurs dizaines.

Concernant l'âge, il y a, là aussi, une fourchette très large, puisque le benjamin des apprentis a 14 ans, tandis que l'aîné en a 52. En règle générale, les apprentis ont entre 18 et 25 ans.

La même diversité se retrouve concernant le diplôme préparé, puisque tous les niveaux sont concernés par ce dispositif, depuis le CAP (notamment ceux de Plomberie, petite Enfance, Espaces Verts, Cuisine..), en passant par les baccalauréats professionnels (principalement en secrétariat), les BTS (beaucoup de BTS d'assistant de manager) pour

parvenir au niveau Master 1 (Communication et Information) voire même au Master 2 (Conduire et évaluer les politiques publiques).

5. Les autres enseignements des retours au questionnaire

Il convient de souligner que deux politiques se juxtaposent quant au fait d'informer les comités techniques sur ce dispositif de l'apprentissage : d'une part, certaines collectivités considèrent que le comité technique doit être informé de la création de postes de cette nature et, par conséquent, ce dispositif est porté à la connaissance de ces organismes paritaires ; d'autre part, d'autres structures s'en tiennent à la définition stricte des missions du comité technique dont le champ de compétence ne concerne que les agents titulaires et n'ont, de fait, pas informé directement ces organismes de la mise en œuvre de l'apprentissage au sein de la collectivité ou de l'établissement public.

De même, toutes les collectivités n'ont pas intégré le processus de l'apprentissage, au sein de la gestion prévisionnelle des emplois (GPEEC), soit parce que celle-ci n'est pas encore formalisée au sein de la structure, soit parce qu'il s'agit d'un dispositif qui n'a pas vocation à être pérenne. Beaucoup ont cependant soulevé l'utilité de ce dispositif afin de prévenir les départs à la retraite des agents.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale constate l'inadéquation entre les diplômes préparés et les besoins de compétences exprimés par les collectivités locales.

6. La situation du maître d'apprentissage

De même qu'il existe une disparité du profil des apprentis, il n'existe pas d'uniformité du traitement des maîtres d'apprentissage.

Peu de collectivités prévoient un temps d'accompagnement spécifique pour les agents exerçant la fonction de maître d'apprentissage, le temps alloué à cette fonction n'étant pas séparé de leur temps de travail global. En revanche, de nombreuses collectivités soulignent la formation que suivent les maîtres d'apprentissage pour remplir à bien leur mission.

Il en va de même concernant la NBI où la plupart des entités ayant répondu au questionnaire affirment verser aux agents exerçant la mission de maître d'apprentissage une NBI sans, le plus souvent, en déterminer le montant. Pour celles qui l'évaluent, celle-ci oscille entre 15 et 20 points. Dans tous les cas, le versement de cette NBI ne s'applique qu'aux seuls agents titulaires.

7. Le devenir des apprentis

Dans ce domaine, la même disparité est de rigueur. Plusieurs collectivités soulignent que le recours à l'apprentissage est récent les concernant et que, les apprentis n'ayant pas terminé leur formation, il n'y a de fait pas de possibilité d'avoir le recul nécessaire pour déterminer les suites données à celui-ci.

En revanche, pour celles ayant déjà formé des apprentis jusqu'au terme de l'alternance, les débouchés de ces derniers sont assez disparates : soit ils ont été recrutés par la collectivité, quand des postes vacants étaient offerts et leur étaient accessibles ; soit ils ont trouvé un poste dans une autre structure publique ou privée ; soit, et il semble que cela soit assez souvent le cas, il n'y a pas eu de suivi déterminé, permettant de définir ce que sont devenus ces apprentis.

De même, il convient de souligner que peu d'apprentis ont réussi, suite à leur formation, un concours d'accès à la fonction publique territoriale, lequel se résume, le plus souvent aux concours de la filière technique ou, majoritairement, de la filière administrative.

8. Les avantages liés au recours à l'apprentissage

Il convient d'ores et déjà de souligner, ce qui est plutôt encourageant, que les structures ayant répondu à cette enquête ont davantage mis l'accent sur les avantages liés à la mise en œuvre du dispositif de l'apprentissage que les limites de celui-ci.

Les avantages soulevés sont de natures différentes et concernent à la fois les apprentis eux-mêmes, les maîtres d'apprentissage mais également la fonction publique territoriale dans sa globalité.

Concernant les apprentis, l'apprentissage :

- apporte une expérience concrète aux jeunes,
- permet d'agir de manière efficace en faveur de la qualification et de l'insertion professionnelle,
- forme les jeunes aux métiers et au fonctionnement de la collectivité,
- accompagne les jeunes sur des métiers à forte technicité, permettant de former des jeunes opérationnels, appréhendant la culture publique, l'environnement territorial et les modes de travail au sein de la collectivité,
- participe à la formation des jeunes,
- permet aux jeunes de trouver un terrain d'accueil pour mener à terme leur formation en alternance,
- permet aux apprentis de connaître le monde du travail et d'être formés aux pratiques professionnelles,
- permet le repérage de potentiels,
- crée un vivier de compétences et de transmissions de savoir-faire local,
- constitue un moyen de pré-recrutement, notamment pour des métiers particuliers,
- anticipe les futurs recrutements,
- permet de transmettre et former dans des secteurs où l'offre de formation ne correspond pas exactement aux besoins, tels que l'ingénierie publique de traitement des déchets,
- accompagne le jeune public ou des travailleurs handicapés,
- permet de découvrir un secteur professionnel souvent méconnu, la FP, dont ils sont maintenant les représentants,
- permet à des jeunes d'acquérir une culture territoriale, surtout s'ils envisagent une carrière dans le secteur public.

Pour les maîtres d'apprentissage, ce dispositif constitue :

- une source d'émulation, de dynamisme et de valorisation,

- un levier de valorisation et de motivation des agents publics maîtres d'apprentissage dans le transfert de compétences,
- une transmission de savoir-faire,
- un rajeunissement et une redynamisation des équipes, dans un contexte de stabilité des effectifs,
- une reconnaissance de leur savoir et sa transmission,
- après quelques mois d'adaptation, l'apport d'une aide aux équipes en place,
- la possibilité de former directement aux méthodes de travail de l'établissement et de l'équipe.

Enfin, pour la fonction publique territoriale, l'apprentissage permet de :

- faire découvrir les métiers de la fonction publique territoriale,
- faire connaître cette dernière et le fonctionnement du secteur public,
- faciliter l'accès des apprentis aux concours,
- réaliser une dépense financière raisonnable,
- augmenter sensiblement les possibilités d'accueil, notamment en période de crise économique,
- former les futurs professionnels en fonction des besoins futurs (GPEEC),
- développer des relations partenariales avec les CFA, la Mission Locale...,
- s'inscrire dans le cadre de la GPEEC, en anticipant les futurs recrutements,
- valoriser la collectivité,
- répondre à la responsabilité d'un département dans la formation de la jeunesse,
- s'inscrire dans le cadre d'une démarche civique de transmission des savoirs et savoir-faire vers la jeunesse,
- faire connaître la richesse des métiers territoriaux.

9. Les limites posées par le recours à l'apprentissage

Si les collectivités soulignent les atouts – et ils sont nombreux – de ce dispositif, il n'en demeure pas moins que celui-ci rencontre un certain nombre de limites dont certaines sont inhérentes à sa nature.

Parmi les limites indiquées, il faut souligner :

- la limite du transfert de l'expérience acquise dans le secteur marchand,
- la limite de l'accompagnement face à certains handicaps, impact individuel et collectif,
- l'exigence de l'accompagnement des équipes,
- la difficulté à parvenir à renouveler et diversifier l'engagement des maîtres d'apprentissage,
- le faible nombre de candidatures, dans certains cas,
- le temps de travail dégagé par le maître d'apprentissage pour le consacrer au suivi de l'apprenti,
- l'exigence d'une formation spécifique de la part du maître d'apprentissage,
- le manque de passerelles entre les contrats d'apprentissage et l'accès à la fonction publique territoriale,
- un dispositif qui peut être lourd en termes de suivi,
- le fait que les services ont tendance à percevoir davantage l'arrivée du jeune comme un renfort que comme un jeune en formation,
- le fait que les coûts de la formation ne sont pas pris en compte selon la région où est implanté le CFA,
- la difficulté à recourir à l'apprentissage dans certaines filières,

- les contraintes budgétaires, même si ce dispositif est subventionné,
- le fait que les apprentis n'ont pas d'engagement à rester travailler au sein de la collectivité,
- la nécessité d'obtenir un concours pour être intégré dans la fonction publique territoriale après la formation,
- un planning de présence parfois difficile à gérer (fractionnement des jours de présence),
- un temps de tutorat limité, compte tenu de la charge de travail,
- des procédures de recrutement complexes,
- le statut de l'apprenti qui reste mal défini.

IV. Propositions d'évolution en vue de dynamiser le dispositif et de le rendre plus attractif

Les retours du questionnaire adressé, au printemps 2013, à un panel de collectivités territoriales et d'établissements publics, ainsi que les auditions, à la rentrée 2013, de certains représentants de collectivités locales utilisant ce dispositif, ont permis de mettre en lumière à la fois les attraits de l'apprentissage et les indéniables bénéfices qu'il apporte tant aux apprentis eux-mêmes qu'aux maîtres d'apprentissage et aux collectivités qui les recrutent, mais également de faire la lumière sur un certain nombre de freins à ce dispositif.

Partant de ce constat, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale émet un certain nombre de propositions visant à lever ces difficultés et à permettre un développement de l'apprentissage dans les collectivités locales. C'est d'autant plus important que se mettent en place, au sein de ces structures publiques, les contrats d'avenir, mesure phare du quinquennat actuel, qu'il convient de distinguer de l'apprentissage, car les deux dispositifs ne concernent pas exactement le même public et n'ont pas les mêmes finalités.

Il est donc essentiel que l'apprentissage continue de faire l'objet d'une attention renforcée de la part des collectivités, tant pour celles qui le considèrent comme une « simple mission de service public » que pour celles qui, au travers de ce dispositif, mettent ainsi en place une véritable politique de GPEEC au sein de leur structure, notamment pour faire face aux départs en retraite, massifs dans certains métiers, dont quelques-uns sont désormais en tension.

Dans tous les cas de figure, l'apprentissage demeure un des outils de lutte contre le chômage des jeunes, car il leur permet une première approche du monde professionnel, mais également d'acquérir un savoir et un savoir-faire, reconnu par l'ensemble des professionnels.

Cependant, en aucun cas, l'apprentissage ne doit être appréhendé comme un outil visant à pallier certains manques d'effectifs au sein des collectivités locales. Les apprentis sont et doivent demeurer des apprenants et non des agents remplaçant le personnel manquant.

En outre, il faut distinguer les contrats d'apprentissage des contrats de professionnalisation, lesquels n'ont pas de finalité diplômante et ne s'inscrivent pas dans un même objectif.

Il convient ainsi d'envisager sous plusieurs angles les pistes pouvant être explorées, afin, d'une part, de consolider ce dispositif et, d'autre part, de le rendre plus attractif et plus développé.

1. Une approche générale d'un dispositif à renforcer : la question du financement

Ce qui frappe de prime abord, c'est l'inégalité de traitement existant entre le secteur privé et le secteur public en matière d'apprentissage, notamment en termes de législation et concernant les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

Il semble, par conséquent, essentiel d'envisager dès à présent une réflexion visant à simplifier les démarches administratives, dans le secteur public, en vue de l'embauche d'apprentis dans les collectivités locales. Plusieurs professionnels, soulignent la complexité que constitue la mise en place de l'apprentissage au sein des collectivités, le temps que cela demande, les nombreuses démarches que cela implique, ce qui n'est pas sans décourager certaines collectivités, notamment les plus petites.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale pourraient, ainsi, tenir un rôle d'information et d'accompagnement à l'attention des communes qui y sont affiliées et, plus généralement, de l'ensemble des collectivités souhaitant recourir à ce dispositif. Ces établissements pourraient ainsi proposer un service permettant aux collectivités d'obtenir une information juridique sur l'apprentissage, mais également un guide des procédures afin de les inciter à s'engager dans un dispositif qui fait chaque jour ses preuves et permet une lutte efficace contre le chômage des plus jeunes.

Ce n'est pas sans soulever non plus la question du financement. Ce dispositif coûte cher et, contrairement au secteur privé où il existe une taxe d'apprentissage, le financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale repose principalement sur les collectivités elles-mêmes. Il s'agit donc d'une volonté politique de ces dernières, qu'il convient d'encourager et, pour ce faire, réfléchir à la mise en place d'outils permettant de rendre plus attractif, sur un plan budgétaire, la mise en œuvre de ce dispositif. A ce titre, toutes les mesures financières adéquates pouvant être mises en place dans les collectivités pour développer l'apprentissage doivent être étudiées attentivement.

Cela devrait passer par la mutualisation des moyens au sein des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). En effet, parmi les réponses parvenues au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, peu d'établissements intercommunaux ont déclaré mettre en place ce dispositif alors que, compte tenu de son coût, il semblerait pertinent que ces structures prennent le relai des communes, notamment en milieu rural, afin de permettre à des jeunes d'accéder à une véritable formation diplômante.

En outre, il apparaît essentiel que, s'agissant d'une question relative aux ressources humaines des collectivités, une information annuelle sous forme de bilan de mise en œuvre de ce dispositif soit effectuée au sein de chaque structure, au travers du comité technique compétent (article 20 de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail). A l'heure actuelle, ces organes ne sont pas systématiquement informés du suivi de l'apprentissage au sein des collectivités et il convient de corriger cet écueil.

2. Clarifier le statut de l'apprenti dans le secteur public

Une autre difficulté souvent dénoncée par les collectivités réside dans l'absence d'un statut clairement précis de l'apprenti au sein des structures publiques locales.

Il s'agit là d'un écueil qui n'est pas sans poser question tant aux collectivités qu'aux apprentis eux-mêmes car un statut clair permettrait une approche plus sereine de ce dispositif.

Ce statut pourrait ainsi apporter des réponses à des interrogations régulièrement soulevées par les agents en charge de la mise en œuvre et du suivi de ce dispositif au sein des collectivités. La question est ainsi récurrente lorsqu'il s'agit de l'embauche de mineurs apprentis et les nombreuses restrictions concernant les machines qu'ils peuvent être amenés à manipuler. A tel point d'ailleurs, que certaines collectivités, ont désormais comme pratique de n'employer que des apprentis majeurs.

S'il semble évident qu'un encadrement de l'utilisation de machines dangereuses doit permettre d'assurer la sécurité des apprentis, il convient néanmoins de s'interroger sur les restrictions conduisant à interdire l'utilisation de certaines machines, dans certains métiers dans lesquels ces apprentis sont recrutés alors que l'usage de ces engins fait partie intégrante des métiers en question.

Un autre point sur lequel les praticiens de ce dispositif ont souhaité attirer l'attention consiste dans les modalités de rupture conventionnelle de ce contrat. En effet, il n'est pas rare qu'un apprenti souhaite rompre son contrat avant son terme ou qu'une collectivité, pour différents motifs - parfois d'ordre disciplinaire - souhaite également y mettre un terme. Or, les autorités sont confrontées à des difficultés importantes, si bien que les contrats continuent parfois de courir pendant des mois alors qu'ils sont vidés de leur substance. Il convient par conséquent de réfléchir à des modalités d'assouplissement, dans des cas clairement définis, visant à clore ce contrat quand une des parties ne remplit pas ses obligations.

Enfin, et il s'agit là d'un point également essentiel, il est nécessaire que l'ancienneté acquise par l'apprenti lors de sa formation en alternance puisse être prise en compte, notamment dans le cas de l'accès aux concours de la fonction publique territoriale. Plusieurs intervenants ont déploré que certains apprentis, une fois leur diplôme obtenu, se soient dirigés vers le secteur privé car, pour intégrer le statut de la fonction publique territoriale, il leur fallait réussir un concours dont les épreuves étaient autant d'obstacles et ne leur permettaient pas de valoriser l'expérience qu'ils avaient acquise, au travers de leur contrat, au sein des collectivités locales.

Il convient ainsi de s'interroger sur la prise en compte de celle-ci, soit en assouplissant les modalités d'accès aux troisièmes concours (pour l'accès auxquels les candidats doivent actuellement justifier de l'accomplissement de quatre années de services privés, durée nettement supérieure à la durée moyenne des contrats d'apprentissage), soit en réfléchissant à la mise en place d'une quatrième voie de concours, permettant de valoriser non seulement une expérience technique reconnue et validée par un diplôme mais également – ce qui n'est pas anodin – une expérience du fonctionnement interne des collectivités locales, ce qui est souvent souligné comme faisant défaut de la part des candidats aux concours d'accès à la fonction publique territoriale. Cette quatrième voie de concours pourrait prendre la forme d'un concours sur titres avec épreuve orale d'entretien avec le jury.

3. L'approche GPEEC de l'apprentissage

Ainsi qu'il a été souligné plus avant dans ce rapport, l'apprentissage obéit à deux types de démarches de la part des collectivités locales : pour certaines, il s'agit de mettre en œuvre un dispositif s'inscrivant dans le cadre d'une mission de service public ; pour d'autres, il s'agit, au-delà de cette simple approche, de constituer des viviers pouvant s'avérer intéressants dans le contexte de départs massifs en retraite et pour répondre ultérieurement à des besoins non pourvus dans des métiers en tension.

C'est tout l'intérêt de l'approche de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) au sein des collectivités locales qui est ici mise en avant.

Même s'il est clairement rappelé que l'apprentissage ne doit pas constituer, en soi, un pré-recrutement puisqu'il dispose d'une finalité qui lui est propre (l'apprentissage d'un métier par l'octroi d'un diplôme), il n'en demeure pas moins vrai que de nombreuses collectivités ont cette approche concernant ce dispositif et que, dans le cas de certains métiers où des manques cruels se font sentir au sein des structures locales, il est nécessaire de se pencher sur la question.

La prise en compte de l'ancienneté acquise par l'apprenti, ci-dessus soulignée, est évidemment un critère important dans ce contexte, mais il ne saurait être le seul.

Afin de développer l'apprentissage et d'en permettre un suivi encore plus rigoureux, il est nécessaire que les collectivités missionnent un agent ou un service spécialement dédié au suivi de ce dispositif, afin de faire remonter l'analyse sur l'apprentissage (en termes quantitatifs et qualitatifs), dans le cadre de la mise en œuvre locale de la GPEEC, ce qui, d'ailleurs, recoupe la nécessaire information des comités techniques développée plus avant.

4. L'indispensable reconnaissance du maître d'apprentissage

L'agent remplissant les fonctions de maître d'apprentissage constitue une pièce essentielle de ce dispositif.

Il s'agit là d'une véritable implication et d'une fonction qui vient s'ajouter à celles pour lesquelles l'agent a initialement été recruté.

Il s'agit d'une véritable transmission de savoir-faire locaux, parfois sur des métiers où les effectifs se réduisent comme peau de chagrin.

Il est donc essentiel que les agents soient incités à transmettre leurs connaissances à des jeunes qui constituent la relève.

Il convient par ailleurs que soit déterminé un temps consacré à l'accompagnement de l'apprenti par le maître d'apprentissage, ce qui suppose un aménagement horaire de la charge de travail incombant à ce dernier, selon les besoins et le niveau du diplôme préparé. La réglementation pourrait, à ce titre, mieux encadrer et définir le temps adéquat pour l'accomplissement de cette mission.

Cette incitation passe par la mise en place d'une formation à l'attention de ces agents qui deviennent des maîtres d'apprentissage.

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est, dans ce cadre, appelé à jouer un rôle important dans ce dispositif au travers de la formation de ces maîtres d'apprentissage. Il s'agit là d'une fonction importante, qui doit être reconnue et accompagnée car, outre leurs qualités de savoir-faire, il est demandé aux agents s'investissant dans une telle mission, des compétences pédagogiques que le CNFPT peut les aider à acquérir.

Les missions exercées au titre de cette fonction de maître d'apprentissage doivent également faire l'objet d'une prise en compte dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience de l'agent ayant œuvré dans ce dispositif. Comme une sorte de retour, son investissement devrait ainsi lui permettre, à son tour, de bénéficier d'une validation diplômante de son action et les mesures liées à la VAE s'inscrivent pleinement dans ce contexte, notamment pour ceux qui, ultérieurement, souhaitent effectuer des missions d'enseignement.

La reconnaissance de cette implication doit également se faire dans le cadre de la promotion interne de ces agents. Cette fonction, qui demande du temps et des compétences, doit être reconnue et valorisée dans le développement des carrières de ces agents, ce qui peut permettre de créer des opportunités et des ouvertures d'horizon et ce qui ne peut que renforcer l'attractivité de cette fonction.

La reconnaissance de cette fonction passe également par la voie indiciaire. Actuellement, cela a été soulevé dans le cadre de la troisième partie de ce rapport, la mise en place d'une Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) se fait de façon disparate d'une collectivité à une autre. La NBI devant être attribuée aux agents exerçant les fonctions de maître d'apprentissage est actuellement fixée à 20 points. Il apparaît essentiel, compte tenu de l'implication et du temps que réclament un tel engagement, que celle-ci soit révisée à la hausse et portée à 30 points majorés.

En outre, il est essentiel que le maître d'apprentissage soit titulaire de la fonction publique, d'abord parce que seul un agent titulaire peut percevoir la NBI qui constitue la reconnaissance de la mission accomplie mais, en outre, parce qu'il est important d'inscrire dans la durée cette transmission des savoir-faire locaux et le principe de la carrière des fonctionnaires s'inscrit pleinement dans cette exigence.

5. Apprentissage vs Emplois d'avenir

De nombreux représentants de collectivités auditionnés dans le cadre de cette étude n'ont pas manqué de le souligner : l'apprentissage est aujourd'hui confronté à la mise en place d'un nouveau dispositif mis en œuvre par le gouvernement, les emplois d'avenir.

Il s'agit de faire en sorte que les deux dispositifs ne se télescopent pas et, surtout que le premier ne pâtisse pas de la mise en place du second, qui présente un attrait financier non négligeable pour les collectivités qui y ont recours.

L'apprentissage et les emplois d'avenir doivent donc être clairement distingués en ce qu'ils ne concernent pas les mêmes publics et qu'ils n'affichent pas les mêmes objectifs.

Au regard des succès rencontrés dans le cadre du dispositif de l'apprentissage et, notamment, du taux important de recrutement des jeunes après obtention de leur diplôme, il est essentiel que l'apprentissage perdure et soit renforcé. Il convient par conséquent de veiller à ce que le nouveau dispositif ne vienne pas casser un élan certes relatif au regard de ce que représente l'apprentissage dans le secteur privé, mais porteur d'ambitions. Les témoignages recueillis à ce sujet sont unanimes : l'apprentissage fonctionne, il porte ses fruits, il permet à des jeunes d'acquérir de véritables savoirs sur des métiers essentiels et des savoir-faire qui les rendent opérationnels immédiatement avec une bonne connaissance de l'environnement des collectivités locales. Il convient de tout mettre en œuvre pour que cette dynamique soit soutenue et renforcée.

CONCLUSION

Ce rapport, ainsi qu'il est indiqué dans le propos liminaire, fait apparaître de nombreuses solutions visant à promouvoir le recours à l'apprentissage en alternance dans les collectivités locales, dès lors qu'une réelle volonté politique est définie et que l'ensemble des moyens évoqués sont mis en œuvre.

Cela nécessitera des moyens humains, mais à ce sujet, nous savons maintenant la volonté de l'ensemble des acteurs de la vie de la fonction publique qui sont déterminés à aider leur mise en place, mais aussi des moyens financiers réels qui placeraient la fonction publique territoriale dans la même dynamique que le secteur privé.

En effet, de l'avis de l'ensemble des acteurs de la formation spécialisée n°2, avis partagé totalement par les fonctionnaires en charge de l'apprentissage dans leur collectivité et auditionnés par cette instance, envisager d'amplifier le mode de formation pouvant être dispensé au sein d'une collectivité ne peut se concevoir que si des mesures financières sont adaptées, et là, tout est à construire.

De même il conviendra de rendre les mesures administratives plus cohérentes vis-à-vis du monde territorial et prévoir en conséquence que des organismes tels que le CNFPT et les Centres de gestion puissent apporter toute leur expertise et leurs connaissances de ces problématiques auprès des collectivités qui souhaiteraient s'engager dans une démarche d'apprentissage.

Cette aide sera essentielle en formation de maître d'apprentissage, car qui dit excellent professionnel (et nous en avons pléthore dans notre fonction publique) ne dit pas forcément bon accompagnant et cela ne peut s'apprendre que dans le cadre d'une formation de qualité. De même, les Centres de gestion pourraient apporter à toute collectivité qui souhaite s'engager dans l'apprentissage (que ce soit en termes de GPEEC ou de transmission de compétences spécifiques) leur expertise quant à l'élaboration de dossiers et au suivi de la législation.

En outre, il conviendra de prendre en compte l'investissement des maîtres d'apprentissage par une reconnaissance professionnelle et indemnitaire de ces derniers.

De plus, il sera nécessaire d'établir de véritables partenariats avec l'ensemble des acteurs de la formation diplômante que sont l'Education nationale (lycées/universités), les CFA, les AFPA, les MFR et tous organismes certifiés dans le domaine en question.

Par ailleurs, et pour permettre tant aux employeurs qu'aux apprentis ayant satisfait au cursus engagé au sein de la collectivité, et qui souhaiteraient continuer d'exercer au sein de la FPT, il conviendrait d'envisager la mise en place d'un « quatrième concours » (sur titre avec épreuve orale d'admission). En effet, l'apprentissage ne doit pas être un moyen de pallier le remplacement de postes statutaires, ce mode de formation doit aussi permettre aux acteurs de choisir leur environnement professionnel quel qu'il soit.

Enfin, ainsi que l'ensemble des membres de la formation spécialisée n°2 l'ont souhaité, il convient de rappeler que la mise en place d'une véritable politique de formation par

l'apprentissage en alternance doit impérativement s'accompagner du respect des règles statutaires concernant la consultation des organismes qui en détiennent la compétence, à savoir les comités techniques en application des dispositions de l'article 20 de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale constate et regrette de n'avoir pas pu disposer de l'ensemble des informations statistiques relatives au taux de réussite au diplôme des apprentis à l'issue de leur période de formation, ni sur les modalités éventuelles de leur entrée dans la fonction publique territoriale.

En conclusion, l'ensemble des membres du CSFPT, tant représentants des organisations syndicales que des élus, convaincus que la place de l'apprentissage au sein des collectivités peut être l'un des moyens de lutte contre le chômage des jeunes, souhaitent que tout soit mis en œuvre afin de favoriser ce mode encore trop méconnu et insuffisamment utilisé par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Telles sont les propositions que ce rapport soumet à la réflexion des acteurs institutionnels et législatifs, et qui s'inscrivent pleinement dans la complémentarité et la continuité des travaux engagés en 2010 par la formation spécialisée n°2 et repris dans le rapport relatif aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale.

ANNEXES

- Annexe 1 : Questionnaire adressé par le CSFPT au printemps 2013 à un panel de collectivités locales, relatif à l'apprentissage en alternance
- Annexe 2 : Liste des collectivités locales ayant participé à cette étude
- Annexe 3 : CNFPT – Synthèse n°55 – Mai 2013 – Les jeunes et l'apprentissage dans les collectivités locales et leurs établissements publics en 2010
- Annexe 4 : Bibliographie
- Annexe 5 : Revue de presse sommaire relative à l'apprentissage dans les collectivités locales



QUESTIONNAIRE

à remplir et à retourner avant le 15 avril 2013
à l'attention de Monsieur le Président du CSFPT
Ministère de l'Intérieur
Place Beauvau
75800 PARIS CEDEX 08

COLLECTIVITE TERRITORIALE OU ÉTABLISSEMENT PUBLIC
(Merci de préciser le nom) :

.....

NOM, QUALITÉ ET COORDONNEES DE LA PERSONNE
AYANT REMPLI LE QUESTIONNAIRE :

.....
.....

☎ :

@ :

☞ Combien votre collectivité ou établissement compte d'emplois permanents ?

.....
.....

☞ La collectivité ou l'établissement a-t-il eu recours à des contrats d'apprentissage durant la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012 ?

Si OUI, merci de bien vouloir compléter ce tableau :

AGE	SEXE	INTITULE DIPLOME	DUREE	SERVICE CONCERNE

Si NON, pour quels motifs ?
.....
.....

☞ Le recours au contrat d'apprentissage a-t-il fait l'objet d'une information en Comité technique ?

OUI NON

Pourquoi ?
.....

☞ Au cours de la durée de leur contrat, quel était le temps de travail alloué à l'agent d'accompagnement (maître d'apprentissage) ?

.....
.....
.....
.....

☞ L'agent en charge de la fonction de maître d'apprentissage a-t-il bénéficié de la NBI dédiée à cette fonction ? D'une autre NBI et laquelle ?

.....
.....
.....
.....

☞ Y a-t-il eu un suivi du devenir de ces apprentis, après la fin de leur contrat ? Sont-ils demeurés employés dans la collectivité ou l'établissement ? A quel titre ? Ou bien ont-ils été recrutés dans une autre structure ?

.....
.....
.....
.....

☞ L'apprentissage, sert-il en partie à la collectivité ou à l'établissement, dans la perspective de la GPEEC ?

OUI NON

Pourquoi ?
.....
.....

☞ Certains apprentis ont-il(s) passé un concours d'accès à la fonction publique territoriale ?
Le(s)quel(s) ?

.....
.....

☞ Quels sont, selon vous, les principaux avantages du recours aux apprentis dans la fonction publique territoriale ?

.....
.....
.....

☞ Quelles en sont, selon vous, les principales limites ?

.....
.....
.....

☞ En vous remerciant du temps que vous avez consacré à ce questionnaire, seriez-vous disposé(e), le cas échéant, à répondre à une invitation du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, pour être auditionné(e) sur ce sujet ?

OUI NON

Nous vous remercions de votre participation

Pour tout renseignement sur ce questionnaire

Vous pouvez contacter

M. Martial MEURICE-TERNUS

Chargé d'études au CSFPT

☎ : 01 53 43 84 07

@ : martial.meurice-ternus@csfpt.org

LISTE DES RETOURS DE COLLECTIVITES TERRITORIALES

**LISTE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS
AYANT RETOURNE LE QUESTIONNAIRE RELATIF A L'APPRENTISSAGE EN
ALTERNANCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Le Conseil supérieur tient à remercier les collectivités territoriales et établissements publics ayant apporté leur contribution à la réalisation de ce rapport, soit par le retour du questionnaire qui leur a été adressé au printemps 2013, soit en participant aux auditions organisées dans le cadre de la préparation de ce document.

Communes :

- La Chapelle-Saint-Luc
- Saint-Nazaire
- Bordeaux
- Lille
- Marseille
- Nancy
- Villeneuve-Loubet
- Toulouse

Départements :

- Val-de-Marne
- Marne
- Puy-de-Dôme
- Calvados
- Bouches-du-Rhône
- Seine-Maritime
- Bas-Rhin
- Moselle
- Hérault
- Seine-Saint-Denis
- Loire-Atlantique
- Loiret

Régions :

- Aquitaine
- Alsace
- Champagne-Ardenne
- Centre

- Réunion
- Languedoc-Roussillon
- Lorraine
- Guadeloupe
- P.A.C.A.
- Basse-Normandie
- Rhône-Alpes

Etablissements publics :

- Sycotm,
- CIG de la Petite-Couronne d'Île-de-France
- Communauté urbaine de Strasbourg

Par ailleurs, les membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale tiennent à remercier tout particulièrement les représentants des collectivités suivantes pour leur implication dans ce dossier, notamment au travers de leur participation aux auditions qui se sont déroulées dans le cadre de ces travaux :

- ☞ **Madame Sarah GROSSET, Chargée de mission apprentissage, emplois d'avenir à la Région Aquitaine,**
- ☞ **Madame Annick GUIDOUX, Directrice des ressources humaines et sociales à la Ville de Saint-Nazaire,**
- ☞ **Madame Cindy DEBRAY, Gestionnaire apprentissage au Département de Seine-Maritime,**
- ☞ **Madame Anne QUINTELA, Responsable du Service insertion, apprentissage et stages à la Ville de Lille**
- ☞ **Monsieur Francis CORPART, Directeur des ressources humaines de la Ville et de la Communauté urbaine de Strasbourg,**
- ☞ **Monsieur Gilles UNIA, Chargé de mission apprentissage (pour les lycées) à la Région Rhône-Alpes,**
- ☞ **Monsieur Vincent DUNGLAS, Responsable du Service mobilité au Département du Val-de-Marne,**
- ☞ **Monsieur Denis GALLAIS, Chef du service formation et dispositifs spécifiques au Département de Seine-Maritime.**

LES JEUNES ET L'APPRENTISSAGE DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES


Synthèse | N° 55 | MAI 2013

Étude emploi

LES JEUNES ET L'APPRENTISSAGE DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET LEURS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS EN 2010

Les jeunes sont les principales victimes de la forte dégradation de l'emploi consécutive à la crise économique. Depuis le début de celle-ci, le chômage des jeunes de 15 à 24 ans a augmenté de 50 % dans l'Union européenne (source : Eurostat).

En France, le chômage des moins de 25 ans poursuit sa progression et s'établit au niveau record de 22,7 % au second semestre 2012. Le taux de chômage des jeunes peu ou pas qualifiés est même de 44,3 % (source : Enquête emploi de l'INSEE).

Le CESE (Conseil économique, social et environnemental) souligne cependant que le surchômage des jeunes, loin d'être un phénomène nouveau, est installé de longue date dans la réalité sociale française. Le chômage des jeunes actifs n'est jamais descendu en dessous de 14 % depuis 1982.

Ainsi, les jeunes sont au cœur des nouvelles politiques de l'emploi, avec notamment la mise en place des dispositifs sur les emplois d'avenir et les contrats de génération.

Dans un contexte de marché de l'emploi particulièrement morose chez les jeunes, il convient de se questionner sur la situation de l'apprentissage, mesure destinée à favoriser l'insertion des jeunes dans la vie active.

L'Observatoire de la fonction publique territoriale propose, par cette synthèse, un état des lieux sur la place des jeunes dans la fonction publique territoriale (les agents de moins de 25 ans) et sur la situation de l'apprentissage en 2010.

Elle s'appuie sur deux sources statistiques venant de l'INSEE et de la DARES (Direction de l'animation, de la recherche et des études statistiques).

La description des jeunes territoriaux se base sur la source SIASP (Système d'information sur les agents des services publics) de l'INSEE issue des DADS (Déclaration annuelle des données sociales). Le champ couvert et retenu, pour cette exploitation, est le poste principal non annexe (cf. définition).

Pour décrire l'apprentissage, cette synthèse repose sur deux notions : le volume des apprentis présents au 31 décembre 2010 et les nouveaux contrats d'apprentissage signés au cours de l'année 2010.

Le nombre d'apprentis, en termes de stocks au 31 décembre 2010, provient de l'exploitation de la source SIASP de l'INSEE. Du fait d'un nombre important d'apprentis recensés en tant que poste annexe, ce stock regroupe les apprentis aussi bien en postes annexes qu'en postes non annexes.

Le changement de source statistique ne permet pas de comparaison avec les données des années antérieures issues de l'enquête Colter.

Quant aux caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats d'apprentissage, elles émanent de l'exploitation d'informations transmises par la DARES.



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

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 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 %² de la population en emploi.

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.

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

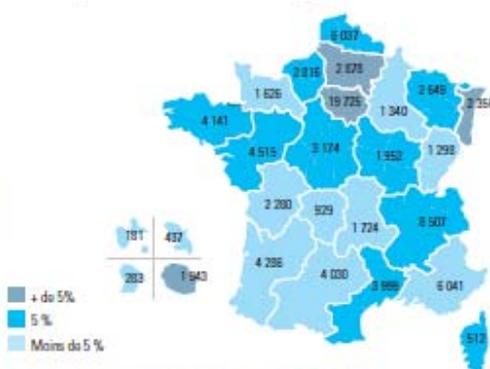
Les régions de l'Île-de-France, de la Picardie, de l'Alsace et de La Réunion ont une part de jeunes supérieure à celle de l'ensemble des régions. L'Île-de-France regroupe 22 % des jeunes travaillant dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics en France tandis qu'elle concentre 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 2010³. 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 travaillant en Île-de-France et ils représentent plus de 5 % de l'ensemble de l'effectif de la région.

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

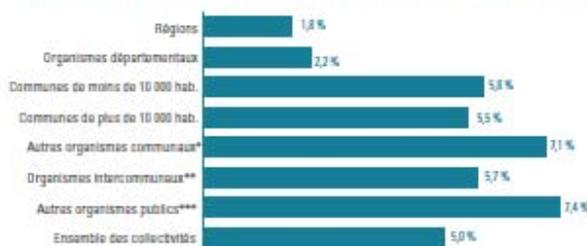


Une faible part des jeunes dans les conseils régionaux et dans les organismes départementaux

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.

Quatre jeunes territoriaux sur cinq sont des agents de catégorie C

Hors emplois aidés, les agents de moins de 25 ans représentent 4 % des territoriaux, moins de 1 % d'agents de catégorie A, moins de 3 % d'agents de catégorie B et moins de 5 % d'agents de catégorie C.

83 % des jeunes territoriaux titulaires et non titulaires sont de catégorie C, 8 % de catégorie B, 2 % de catégorie A et 7 % ne sont pas classables dans une catégorie.

Un agent territorial de moins de 25 ans sur deux est dans la filière technique ou animation

La police municipale et la filière culturelle n'ont dans leurs rangs que 2 % des agents de moins de 25 ans contre 4 % pour l'ensemble des filières. À l'inverse, la filière animation compte davantage d'agents âgés de moins de 25 ans (17 %). Dans une moindre mesure, on trouve la filière sportive

avec 5 % d'agents jeunes.

Au 31 décembre 2010, près de 50 % des jeunes territoriaux titulaires et non titulaires sont affectés dans la filière technique ou animation.

Trois cadres d'emplois regroupent près de la moitié des jeunes territoriaux

16 % des adjoints d'animation, 16 % des opérateurs des activités physiques et sportives et 10 % des animateurs sont âgés de moins de 25 ans.

Près d'un jeune sur deux est adjoint technique, adjoint d'animation ou adjoint administratif.

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

Les modalités		Les agents de moins de 25 ans	Poids des jeunes par modalité en %	Répartition des jeunes par modalité en %
Ensemble (emplois aidés inclus)		88 658	5,0	100,0
Statut	Titulaires	17 441	1,3	19,5
	Non titulaires	55 724	14,5	62,2
	Emplois aidés	16 494	25,9	18,4
Sexe	Hommes	37 068	5,2	41,3
	Femmes	52 591	4,8	58,7
Type de collectivités	Régions	1 474	1,8	1,6
	Organismes départementaux	7 543	2,2	8,4
	Communes de moins de 10 000 hab	22 878	5,8	25,5
	Communes de plus de 10 000 hab	33 381	5,5	37,2
	Organismes communaux	8 956	7,1	10,0
	Organismes intercommunaux	13 830	5,7	15,4
Principales régions employant des jeunes	Autres organismes publics	1 597	7,4	1,8
	Île-de-France	19 725	6,7	22,0
	Rhône-Alpes	8 507	5,1	9,5
	Provence-Alpes-Côte d'Azur	6 041	3,9	6,7
	Nord-Pas-de-Calais	6 037	5,1	6,7
	Pays de la Loire	4 515	5,0	5,0
	Aquitaine	4 286	4,3	4,8
	Bretagne	4 141	4,8	4,6
Ensemble hors emplois aidés		73 165	4,2	100,0
Catégorie	A	1 253	0,9	1,7
	B	5 759	2,6	7,9
	C	61 296	4,6	83,6
	Non classable	4 857	11,4	6,6
Filières	Administrative	10 591	2,6	14,5
	Technique	23 137	3,0	31,6
	Culturelle	1 387	2,2	1,9
	Sportive	989	5,3	1,4
	Sociale	6 011	4,0	8,2
	Médico-sociale	3 320	4,6	4,5
	Médico-technique	77	3,4	0,1
	Police municipale	406	2,0	0,6
	Incendie et secours	1 584	4,0	2,2
	Animation	12 929	16,5	17,7
	Hors filière	12 724	10,6	17,4
Principaux cadres d'emplois des jeunes	Adjoint technique	19 270	3,6	26,3
	Adjoint d'animation	9 913	16,1	13,5
	Adjoint administratif	5 991	2,6	8,2
	Agent social	3 233	7,1	4,4

Source : SIASP/INSEE. Traitement : Observatoire de la FPT - Franco métropolitain et DOM

Note de lecture : 5% des agents territoriaux, 1 % des titulaires, 15 % des non titulaires et 26 % des bénéficiaires de contrats aidés sont âgés de moins de 25 ans. 19,5 % des agents de moins de 25 ans sont titulaires, 62,2 % non titulaires et 18,4 % des bénéficiaires des contrats aidés.

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'acquies 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 apprentis 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.

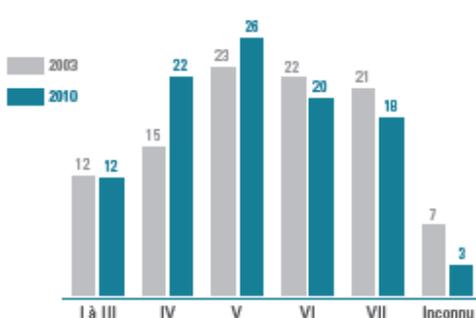
Cinq régions regroupent 54 % des signatures de contrats d'apprentissage en 2010 : un peu plus d'un quart en Île-de-France, 9 % en Rhône-Alpes, 7 % dans le Nord-Pas-de-Calais, 5,5 % en Basse-Normandie et 5,2 % dans la région Centre. C'est en Île-de-France, en Rhône-Alpes et dans le Nord-Pas-de-Calais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

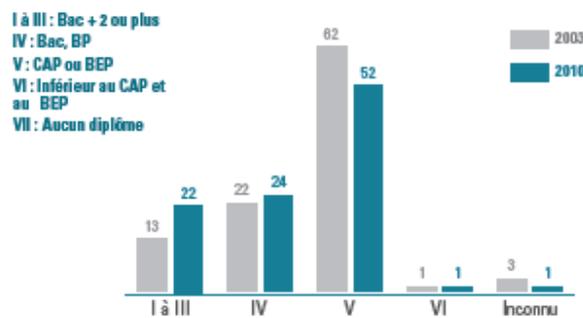
BEP représente 38 % des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage en 2010 contre 43 % en 2003.

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 Ernisse, 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

BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE

- Promouvoir et développer l'alternance (Voie d'excellence pour la professionnalisation)

Rapport au Président de la République Française

Henri PROGLIO

Président Directeur Général de Veolia Environnement

Novembre 2009

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/104000022/0000.pdf>

- Guide pratique de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale

Guide pratique à l'usage des services ressources humaines

Version n° 2 – 2010

CNFPT

[http://www.cfasup-ca.fr/fichiers/document_extranet/pdf/24/2604101730238289Guideapprenti\[1\].pdf?PHPSESSID=94826b7ae8ebece3d504cad15f62bd36](http://www.cfasup-ca.fr/fichiers/document_extranet/pdf/24/2604101730238289Guideapprenti[1].pdf?PHPSESSID=94826b7ae8ebece3d504cad15f62bd36)

REVUE DE PRESSE SOMMAIRE SUR CE SUJET**MANAGEMENT****Gard • 3 200 agents • 709 700 hab.****Des apprentis très suivis tout au long de leur parcours**

Pour la première fois, en septembre 2012, le conseil général du Gard a recruté seize apprentis. Avec la volonté de favoriser l'emploi des jeunes dans la collectivité. Le défi était de réussir leur intégration, alors qu'ils étaient dispersés entre différents métiers et services, dans une administration qui n'avait jamais eu affaire à ce type de contrat et de public. Pour remplir cette mission, la direction des ressources humaines a balisé précisément les différentes étapes, depuis le choix de l'affectation des apprentis jusqu'à leur suivi quotidien.

Répartition des rôles

« Nous avons choisi des apprentis en fonction des besoins identifiés dans le cadre de la GPEC (*) et de la capacité des directions à leur assurer une formation de qualité », précise Lisette Chambre-Giraud, chargée de mission auprès de la direction générale des services, qui a initié ce dispositif. Une fois sélectionnées par des jurys, selon la procédure habituelle, les nouvelles recrues ont été réparties dans différents services (voirie, espaces verts, action sociale, DRH et direction informatique), en fonction du diplôme préparé (du CAP

DISPOSITIF

Budget: 150 000 € en 2012.
Subvention de la région Languedoc-Roussillon: 1 000 € / apprenti / an.
Partenaires: CNFPT Languedoc-Roussillon, région Languedoc-Roussillon, centres de formation des apprentis.

CONTACT

Cécile Trinquier,
tél.: 04.66.76.78.33.

au bac +3), pour un ou deux ans selon la durée du contrat. La plupart sont majeurs.

Tout a commencé par une journée d'accueil collectif. « Nous leur avons présenté le conseil général, les enjeux, les règles d'hygiène et de sécurité, puis remis un livret d'accueil », explique Lisette Chambre-Giraud. Le management au quotidien a consisté à bien répartir les rôles. Le maître d'apprentissage, formé sur quatre jours par le CNFPT du Languedoc-Roussillon, doit transmettre son savoir. Et le suivi des apprentis est assuré par les chefs de service et la DRH, qui prend en charge le volet administratif et la coordination du dispositif. *Salvage de Préminville*

(*) GPEC: gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.



CÉCILE TRINQUIER, chargée de l'emploi et des compétences à la DRH

«Le dispositif repose en grande partie sur le volontariat»

« Rien n'a été imposé. Les directions qui ont pris des apprentis sont volontaires. De même pour les agents devenus maîtres d'apprentissage. Ils ont pour mission de transmettre leur savoir, ce qui est un lourd investissement, car les jeunes sont là pendant un an à deux ans. Tous ont été favorables à ces recrutements. Il a fallu cependant leur rappeler que les apprentis étaient en cours de formation: on ne peut pas leur demander de tout connaître. De leur côté, les jeunes sont d'autant plus motivés qu'on les aide à préparer les concours, pour les intégrer dans la collectivité. Ce dispositif étant nouveau, il a exigé une importante préparation. »

catégories A, B et C, sont-elles pertinentes ? Doivent-elles être fongibles ou non ? Cela devra être discuté... "Le mode de répartition des fonds libres de la taxe doit également être abordés. "Aujourd'hui un CFA a deux ressources principales : les Régions et la TA. Selon les caractéristiques du centre de formation, celui-ci récupère plus ou moins de taxes. En moyenne on est sur 60 % de fonds provenant des Régions et 40 % provenant de la taxe. Cependant ce n'est qu'une moyenne, et les proportions peuvent beaucoup varier. Il faut rééquilibrer les choses."

Rationaliser le système de collecte

Autre sujet crucial : la question de la collecte de la taxe. "Tout le monde s'accorde sur le fait que le système actuel, avec plus de 140 collecteurs, n'est pas rationnel. Il est morcelé, complexe et concurrentiel. En effet, quand une entreprise reçoit 30 bordereaux de collecte de la part de 30 Octa, elle peut légitimement se poser la question de l'efficacité de tout cela !", juge Daniel Vatant. Se voulant cependant rassurant, devant les représentants de l'hôtellerie-restauration : "Nous n'envisageons pas un système exclusivement régional. Les branches doivent continuer de jouer un rôle. Là encore, la réflexion est en cours." Bien qu'ils soient parmi les plus délicats, la répartition de la taxe d'apprentissage et sa collecte ne seront pas les seuls thèmes abordés. Quota d'alternants dans les entreprises, élargissement du périmètre des entreprises assujetties à la taxe, revalorisation des filières en alternance, notamment grâce au futur service public de l'orientation prévu dans le cadre du deuxième volet de l'acte III de la décentralisation... Ces thèmes feront également l'objet de débats.

■ Aurélie Gerlach

1. Du 21 juin 2012 au 19 mars 2013.

2. La taxe d'apprentissage se divise en deux fractions : le "quota", obligatoirement consacré à l'apprentissage, représente 52 % de la taxe ; le "berème" bénéficie aux autres formations technologiques et professionnelles. Le quota doit passer progressivement à 59 % d'ici 2015, en vertu de la loi de finances rectificative du 29 juillet 2011.

3. Les entreprises peuvent choisir de flécher leur taxe vers un organisme de formation de leur choix. Si elles ne le font pas, les Octa s'en chargent, on parle de "fonds libres".

Apprentissage : comment l'Etat va rogner 550 millions

- Les aides à l'apprentissage sont recentrées sur les TPE.
- Le crédit d'impôt pour les employeurs d'apprentis sera très restreint en 2014.

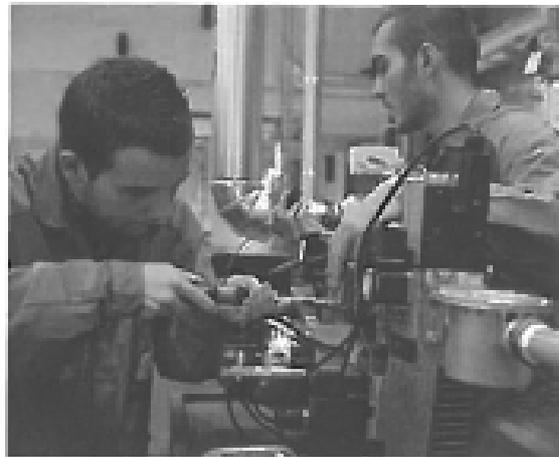
EMPLOI

Derek Perronne
dperronne@lesechos.fr

Les prestations patronales n'y auraient rien changé. Comme annoncé mi-juillet dans le cadre de la modernisation de l'action publique, le gouvernement va réduire de 500 millions d'euros les aides publiques à l'apprentissage, qui devraient ainsi retomber de 2,8 à 2,3 milliards d'euros dès 2014. Un amendement gouvernemental précisant les modalités de mise en œuvre a été déposé dans le cadre de l'examen à l'Assemblée du budget 2014, qui a débuté hier (lire page 5).

Cependant, l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF), une prime variable d'au moins 1.000 euros, financée par l'Etat et versée par les régions aux entreprises accueillant des apprentis, ne sera supprimée. L'économie atteindra 550 millions. La suppression interviendra sur les embauches à partir du 1^{er} janvier 2014, mais l'ICF restera maintenue pour les embauches effectuées d'ici à la fin de l'année, précise le ministre du Travail. Face au saut provoqué par cette mesure, l'exécutif avait promis cet été de remplacer cette ICF pour les seules entreprises de moins de 10 salariés, par une autre aide, d'un montant équivalent, qui figure bien dans le budget (article 77). Mais, point crucial, cela se fera sans renoncer aux économies globales prévues.

Pour financer ce nouveau dispositif, un coût estimé à 295 millions



Les aides seront recentrées sur les apprentis à faible qualification, les plus nombreux. Photo Stéphane Audry/Agf

d'euros, l'Etat entend donc décaler des économies équivalentes en rabotant le crédit d'impôt dont bénéficient, depuis 2006, les employeurs d'apprentis. Le bénéfice du crédit d'impôt sera limité, d'une part, à la première année du cycle de formation et, d'autre part, aux seuls apprentis préparant un diplôme inférieur ou égal à bac + 2. Le coût du crédit d'impôt, qui a atteint 480 millions d'euros en 2012, sera ainsi réduit de 235 millions, indique l'amendement.

Dans le « fait », cette nouvelle donne sur le crédit d'impôt aura pour effet de réduire le coût de recrutement des sociétés (S) au titre des résultats de 2014. Mais

un dispositif transitoire est prévu dès le recouvrement en 2014 de l'IS 2013 : le crédit d'impôt est maintenu pour les apprentis en première année de formation préparant un bac + 2 ou moins, et réduit de moitié pour ceux en deuxième et troisième année, ce qui préparant un diplôme bac + 3 ou plus.

Des dispositifs mieux ciblés

Alors que le gouvernement se casse du répéter que les jeunes, l'emploi et la formation sont des « priorités », une baisse de 30 % des aides publiques à l'apprentissage semble contradictoire avec l'objectif affiché de passer de 435.000 apprentis à l'heure actuelle à 500.000 à l'horizon 2017.

Les entrées en apprentissage

En nombre de contrats



LES ECHOS - ICF / SOURCE : DARES

Le ministre du Travail rétorque que les dispositifs seront ainsi « mieux ciblés, avec plus d'effet levier ». Donner le crédit d'impôt à la seule première année suffirait, dans la mesure où, passé ce temps de découverte, employeurs et apprentis vont de tout le long au bout de leur démarche. De même, les aides sont recentrées sur les apprentis à faible qualification car ils représentent « le plus gros volume d'apprentis, mais aussi celui où la progression est la plus lente et où de gros progrès sont réalisés ». Reste que pour les entreprises de plus de 10 salariés, c'est la double peine, avec la perte de l'ICF et celle d'une grande partie du crédit d'impôt. ■

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

CORRESPONDANCE HEBDOMADAIRE

Renforcer le recours à l'apprentissage dans la fonction publique

Les enjeux d'une embauche des jeunes par l'alternance, notamment l'apprentissage, sont connus dans un pays dont le taux d'activité des 20-24 ans est l'un des plus faibles de l'OCDE. L'intérêt pour l'employeur public est fort, puisqu'en s'inscrivant dans une logique de pré-recrutement, l'apprentissage organise le transfert de compétences lié aux départs en retraite et diversifie les sources de recrutement. Pour l'agent, outre l'acquisition de compétences, son investissement s'inscrit dans un cadre contractuel clair, sanctionné par un diplôme.

Avec 5,2 millions d'agents, le secteur public devrait jouer un rôle décisif dans le développement de l'emploi et de la formation des jeunes, et particulièrement les employeurs locaux qui regroupent près de 80 % des apprentis du secteur public.

Le rapport du député Laurent Hénart, remis au Premier ministre François Fillon en octobre 2009, ambitionnait d'atteindre en 5 ans 100 000 jeunes formés en alternance dans le secteur public (2 % de l'effectif total). Or, les évaluations de la DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail) montrent qu'en 2011, pour 300 000 contrats d'apprentissage signés par les entreprises, la fonction publique n'en a conclu que 9 200.

François Deluga, président du CNFPT (dans un entretien à Acteurs publics), y voit un obstacle financier, les collectivités supportant le coût de la formation là où les employeurs privés bénéficient de la taxe d'apprentissage et d'un crédit d'impôt. En résulte une forme de concurrence entre contrats aidés, l'emploi d'avenir étant financièrement plus avantageux.

En outre, l'accès à la fonction publique n'est pas modifié et les jeunes doivent satisfaire au concours. Cependant, le ministère de la Fonction publique n'exclut pas que le bénéfice du diplôme se substitue aux épreuves écrites.

Par ailleurs, il reste à améliorer la connaissance du dispositif, malgré les efforts du CNFPT dans ce sens, et à clarifier les conditions juridiques d'usage d'outils dangereux par les jeunes.

Réforme de l'apprentissage : le gouvernement veut renforcer les moyens des régions

Apprentissage

Publié le vendredi 25 octobre 2013

Le gouvernement a transmis le 23 octobre 2013 ses premières propositions concernant la réforme de l'apprentissage. Au programme : un rôle et des moyens renforcés pour les régions et les centres de formation d'apprenti (CFA), la fusion de la taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage (CDA) et une réduction de 147 à 46 du nombre d'organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa).

Les premières propositions du gouvernement concernant la réforme de l'apprentissage ont été transmises aux partenaires sociaux le 23 octobre 2013, dans le cadre de la concertation actuellement menée. Au cœur de ces premières pistes : un rôle accru et des moyens renforcés pour les régions et les centres de formation d'apprenti (CFA). L'objectif est clairement affiché : atteindre 500.000 apprentis d'ici 2017, contre 435.000 fin 2012. Le document précise toutefois qu'il faut s'assurer "que cette croissance ne se fasse pas au détriment des autres voies de formation professionnelle complémentaires de l'apprentissage, en particulier la voie scolaire". Sur le plan financier, le gouvernement veut simplifier les processus et flécher une part plus importante de la taxe d'apprentissage vers l'apprentissage. Actuellement, seulement 62% des fonds bénéficie réellement à l'apprentissage, d'après le rapport de François Patriat, publié en avril 2013 pour le compte de la commission des finances du Sénat. Pour simplifier les circuits, le gouvernement a décidé de fusionner la taxe d'apprentissage (0,5% de la masse salariale) et la contribution au développement de l'apprentissage (CDA, 0,18% de la masse salariale). La fusion aboutira à une taxe à hauteur de 0,68% de la masse salariale. Pour optimiser le fléchage, le gouvernement a décidé de renforcer les moyens des régions, "garantes d'un financement équilibré des CFA sur leur territoire". C'est ce qui était prévu dans le pacte de confiance et de responsabilité conclu entre l'Etat et les collectivités territoriales de juillet 2013. "Dans ce but, une part de la taxe d'apprentissage sera régionalisée, indique le gouvernement, et son produit réparti selon les règles nationales favorables au développement de l'apprentissage."

Un "droit de regard" pour les régions

Les CFA verront aussi les moyens qui leur sont directement affectés augmenter, "par cumul de la part dite "quota", qui va augmenter au fil des années (55% actuellement, 57% en 2014 et 59% en 2015), "et du montant de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)", versée jusqu'à maintenant au Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA) par les entreprises de plus de 250 salariés qui emploient moins de 4% d'alternants (5% en 2015). Leurs missions seront aussi renforcées, notamment dans le domaine de la consolidation du projet de formation et l'appui aux jeunes pour la recherche d'employeurs en lien avec le service public de l'emploi.

La part de la taxe d'apprentissage dite "hors quota" ou "barème" de la taxe d'apprentissage, qui représente actuellement 45%, va quant à elle être réduite d'environ 50 millions d'euros en 2015. Cette part est en diminution continue depuis 2011 (48% en 2011, 47% en 2012). Elle "sera dédiée au financement des formations hors contrats d'apprentissage", signale le document, mais "elle pourra néanmoins venir abonder les concours financiers obligatoires des employeurs au titre de la formation de leurs propres apprentis dans les cas où la part quota de la taxe s'avérerait insuffisante". Sur cette part, le gouvernement ne remet pas en question le principe de la libre affectation par les entreprises, qui est "préservé", mais il confie aux régions et aux partenaires sociaux un "droit de regard" dans la répartition des fonds et le choix des formations éligibles. "Les formations et structures éligibles au barème sont aujourd'hui enregistrées sur des listes préfectorales selon des modalités d'instruction très inégales, signale le gouvernement, ces listes seront désormais soumises sur le territoire à un avis des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, et le rôle des régions sera renforcé dans leur établissement."

De 147 à 46 organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage

Autre mesure : la réduction du nombre d'organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa). Le gouvernement veut faire passer leur nombre de 147 à 46. Sur le plan régional, il y aura ainsi un organisme unique par région (26 au total). Sa gouvernance sera interconsulaire. "La région sera associée au processus de décision relatif à la répartition des fonds libres", souligne le document, et les partenaires sociaux régionaux auront aussi leur mot à dire sur la question. Objectif : mieux articuler les politiques des branches et celles des territoires. Au plan national, le gouvernement table sur un réseau de vingt collecteurs, "en dotant les seuls organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) d'un agrément d'Octa". D'après le gouvernement, quatre Opca jouent déjà ce rôle par délégation, pour le compte de près d'une dizaine d'Octa professionnels. Les entreprises seront quant à elles libres de verser leur taxe à l'Octa régional ou à un Octa national.

D'autres mesures sont également mises en avant comme la possibilité pour les entreprises de conclure un

contrat d'apprentissage en CDI, "sur la base du seul volontariat", la mise en place d'un dispositif national de suivi statistique des ruptures plus performant et d'un travail interministériel pour identifier les apprentis en situation de décrochage, et une meilleure reconnaissance des maîtres d'apprentissage. Ces propositions vont être soumises à une nouvelle concertation. Les dispositions d'ordre fiscal qui seront retenues seront intégrées dans la loi de finances rectificative pour 2013, dont le projet de loi doit être présenté en Conseil des ministres le 13 novembre. Les autres trouveront leur place dans le futur projet de loi relatif à la formation professionnelle, qui est attendu pour la fin de l'année. Les évolutions sur la taxe d'apprentissage doivent quant à elles prendre effet le 1er janvier 2015.

Emilie Zapalski

En savoir plus

A télécharger

Consulter les propositions du gouvernement pour la réforme de l'apprentissage

A lire sur Localtis

22/10/2013 PLF 2014 : les députés adoptent le nouveau dispositif d'aide à l'apprentissage

04/10/2013 Réforme de la taxe d'apprentissage : des organisations patronales s'inquiètent

18/09/2013 Réforme de la formation et de l'apprentissage : le calendrier se précise

14/04/2011 La réforme de l'apprentissage est sur les rails

Réforme de l'apprentissage : le gouvernement dévoile ses propositions

Dans un document en date du 23 octobre, le gouvernement a présenté ses propositions de réforme de l'apprentissage. Les principales mesures visent à refondre le système de financement, à réduire le nombre d'organismes collecteurs et à permettre aux entreprises qui le souhaitent de conclure des contrats d'apprentissage en CDI.

Lancée au mois de septembre (v. l'actualité n° 16418 du 5 septembre 2013), la concertation sur la réforme de l'apprentissage entre dans sa dernière phase avec la présentation par le gouvernement de ses propositions, après s'être entretenu avec les partenaires sociaux, les régions et les branches notamment. Ces propositions feront l'objet d'un second cycle de discussions. Celles qui seront finalement retenues seront intégrées dans le projet de loi sur la formation professionnelle, les mesures d'ordre fiscal ayant vocation à être reprises dans la loi de finances rectificative pour 2013, dont le projet sera présenté en Conseil des ministres le 13 novembre. Les évolutions relatives à la taxe d'apprentissage prendront effet au 1^{er} janvier 2015 et s'appliqueront à la collecte de la taxe réalisée au titre de la masse salariale 2014.

Développer l'apprentissage

Le gouvernement souhaite tout d'abord accroître le nombre d'apprentis. Rappelant l'objectif fixé dans le « Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi » d'atteindre 500 000 apprentis d'ici 2017, le gouvernement propose plusieurs pistes d'action pour y parvenir. La première consiste à implanter davantage l'apprentissage dans certains secteurs, comme le secteur associatif, la Fonction publique et en particulier la fonction publique territoriale. À cet égard, une réflexion sera menée avec le ministère de la Fonction publique, qui a également inscrit la question de l'apprentissage au menu de son agenda social 2013-2014 (v. l'actualité n° 16435 du 30 septembre 2013). Le gouvernement estime ensuite nécessaire d'associer pleinement les professionnels et les réseaux consulaires au service public de l'orientation qui va se mettre en place sous la responsabilité des régions. L'apprentissage doit par ailleurs être

systématiquement proposé comme un choix possible dans les logiciels d'affectation en lycée et post-bac.

De plus, l'objectif de la mixité des métiers dans le processus d'orientation vers l'apprentissage doit être mieux pris en compte.

Enfin, le gouvernement suggère de réfléchir à une meilleure articulation des développeurs de l'apprentissage et plus globalement de l'alternance, voire de la compléter par d'autres modalités de sensibilisation des employeurs. Pour l'heure, le dispositif actuellement cofinancé par l'État sera reconduit pour l'année 2014.

Ajoutons qu'au-delà de ces propositions, le gouvernement a confié aux inspections générales des affaires sociales, de l'éducation nationale et de l'administration une mission visant à identifier l'ensemble des freins non financiers au développement de l'apprentissage et les moyens de les lever.

Simplifier et mieux répartir le financement de l'apprentissage

Le gouvernement souhaite aussi une réforme du financement. Il propose tout d'abord de fusionner la taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage (CDA), afin d'aboutir à une taxe égale à 0,68 % de la masse salariale. Ensuite, il propose une nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage. Afin de renforcer les régions, une partie de celle-ci sera régionalisée et son produit sera réparti selon des règles nationales favorables au développement de l'apprentissage. Les moyens des centres de formation d'apprentis (CFA) seront également renforcés par le cumul de la part « quota » de la taxe et du montant de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

Par ailleurs, le « bonus apprentissage » sera déduit du montant de la taxe d'apprentissage à acquitter. Quant à la part « barème » de la taxe, le gouvernement envisage de la réduire d'environ 50 millions d'€ en 2015 et de la consacrer au financement des formations hors apprentissage.

Les formations éligibles au barème et les différentes catégories seront également redéfinies. Cette nouvelle répartition du financement préservera le principe de la libre affectation par les entreprises, selon le gouvernement.

Enfin, elle sera assortie d'une démarche visant à réguler nationalement et/ou régionalement les coûts par apprenti, afin de supprimer les écarts actuellement constatés pour des formations identiques.

Rationalisation du réseau de collecte de la taxe d'apprentissage

La réforme doit aussi améliorer la lisibilité du système de collecte de la taxe. Le gouvernement souhaite ainsi réduire le nombre d'organismes collecteurs (Octa) de 147 à 46, sur la base :

– au niveau régional, d'un Octa unique par région (soit 26 organismes collecteurs régionaux) ;

– au niveau national, d'un réseau de 20 collecteurs en dotant les seuls Opca d'un agrément d'Octa.

Cette mesure « permettrait aux branches professionnelles de bâtir des politiques d'alternance articulant au mieux les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ».

De plus, le gouvernement estime nécessaire d'organiser, tant au niveau régional que national, les modalités d'une réelle concertation entre Octa et régions sur la répartition des fonds libres, afin de mieux articuler les politiques des branches et celles des territoires. La concertation doit aussi être renforcée avec les partenaires sociaux régionaux pour l'élaboration de la carte des formations professionnelles initiales.

Le gouvernement juge également incontournable la question de l'efficacité et de la transparence du dispositif, s'agissant notamment du recouvrement et de la collecte de la taxe d'apprentissage, de la traçabilité des fonds issus de la taxe et de leur utilisation. Sur ce sujet, il s'inspirera du rapport du sénateur PS François Patriat (v. l'actualité n° 16333 du 24 avril 2013).

Sécurisation du parcours de l'apprenti

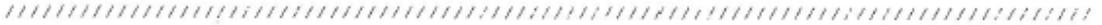
Le dernier axe de réforme a pour objectif de sécuriser le parcours de l'apprenti. Le gouvernement souhaite en particulier ouvrir aux entreprises volontaires la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage en CDI, abandonnant l'idée de créer un « contrat d'apprentissage avec embauche » émise lors de la conférence sociale de juin (v. l'actualité n° 16372 du 25 juin 2013). D'autres solutions sont avancées :

- renforcer le rôle des CFA, notamment dans l'accompagnement du jeune pour la recherche d'employeurs ;
- lutter contre les ruptures de contrat en instituant un dispositif national de suivi statistique des ruptures plus performant et en identifiant les apprentis en situation de décrochage ;

- développer la formation des maîtres d'apprentissage et reconnaître leur rôle ;
- individualiser les parcours de formation, en simplifiant les modalités de délivrance aux CFA de l'habilitation à la mise en œuvre du contrôle en cours de formation (CCF) ;

- améliorer les conditions d'hébergement et de transport des apprentis ;
- promouvoir l'accès à l'apprentissage de certains publics, telles que les personnes handicapées. ■

 EN SAVOIR PLUS
www.wk-rl.fr



LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP et VAE)"**
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 22/10/2003
2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ans après sa création"**
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 14/04/2004
3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 07/07/2004
4. **"SEUILS ET QUOTAS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - FS3 - Séance plénière du 07/07/2004
5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE dans la FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - FS2 - Séance plénière du 07/07/2004
6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**
Rapporteur : Henri JACOT – FS1 – Séance plénière du 27/10/2004
7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 – Séance plénière du 06/07/2005
8. **"LES FILIERES SOCIALES, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 19/10/2005
9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
Rapporteur : Evelyne BOSCHERON – FS5 – Séance plénière du 21/12/2005
10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 25/10/2006
11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 25/10/2006
12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 - Séance Plénière du 11/04/2007
13. **" LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**
Etude réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance Plénière du 04/07/2007
14. **"POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FPT"**
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 28/11/2007
15. **"FILIERE CULTURELLE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 20/02/2008
16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 2/07/2008
17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008
18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICAIRES (NBI)"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008
19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**

Rapporteur : Philippe LAURENT – Groupe cadres dirigeants – Séance plénière du 04/02/2009

20. "LA FILIERE SPORTIVE"

Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY – FS2 et FS3 – Séance plénière du 04/02/2009

21. "LA FILIERE SAPEURS POMPIERS"

Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 04/02/2009

22. "CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"

Rapporteur : Isabelle BELOTTI – FS2 – Séance plénière du 29/09/2010

23. "LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"

Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL – Groupe de travail «précarité»– S. Plénière du 16/03/2011

24. «IMPACTS DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LES AGENTS»

Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende)

25. «LA FILIERE POLICE MUNICIPALE : REFLEXIONS ET PROPOSITIONS»

Rapporteurs : Claude Michel et Didier Pirot Fs2/Fs3 – Séance plénière du 05/09/2012

26. «LIBERTE, INEGALITE, FRATERNITE» L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT

Etude réalisée par les élèves de l'IEP – promotion 2011/2012 – séance plénière du 05/09/2012

27. «L'ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA FPT »

Rapporteur : Jean-Pierre BOUQUET – le 27/02/2013

28. « MEDECINS TERRITORIAUX »

Rapporteurs : Claude MICHEL, Daniel LEROY et Didier PIROT – séance plénière du 24/04/2013

Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : www.csfpt.org