

CONCOURS D'ACCÈS AUX INSTITUTS RÉGIONAUX D'ADMINISTRATION

CONCOURS INTERNE

SESSION 2018

Épreuve écrite du mardi 19 février 2019

L'épreuve écrite d'admissibilité consiste :

- en une rédaction, à partir d'un dossier à caractère administratif, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées (notée sur vingt points) ;

- à répondre à une question qui peut être en rapport avec le dossier documentaire et permettant de vérifier les connaissances administratives générales du candidat et sa connaissance de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques (notée sur vingt points).

{Durée : quatre heures (coefficient 4 dont coefficient 1 pour la question)}

N.B. – Avant de commencer la lecture du dossier, il vous est recommandé d'en vérifier la composition et, le cas échéant, de signaler immédiatement aux surveillants toute anomalie (page manquante, document illisible...).

Il est interdit aux candidats de signer leur composition ou d'y mettre un signe quelconque pouvant indiquer la provenance de la copie.

Les feuilles de brouillon insérées dans les copies ne seront pas corrigées.

SUJET DU CONCOURS INTERNE DES IRA : MARDI 19 FÉVRIER 2019

I - Rédaction d'une note

Vous êtes attaché(e) au service des ressources humaines de la DIRECCTE. Votre chef de service vient d'être saisi afin de promouvoir l'apprentissage dans le secteur public et recruter un apprenti dans différents services des unités départementales. Afin de l'éclairer sur cette demande, vous rédigerez une note synthétique et pratique rappelant l'économie générale du dispositif et ses modalités de mise en œuvre, en particulier en vue de son déploiement dans ces différents services.

Documents joints : (6 documents – 20 pages)

Document 1

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
Articles 11 à 17 (5 pages).

Document 2

Extraits de la partie législative du code du travail (5 pages).

Document 3

Extraits de la partie réglementaire du code du travail (2 pages).

Document 4

Circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis (extrait) (2 pages).

Document 5

Circulaire du 1er août 2018 relative à la campagne 2018/2019 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'État (4 pages).

Document 6

Extrait emploi public.fr : l'apprentissage sous-utilisé dans la fonction publique (2 pages).

II – Question :

Les instances du dialogue social dans la fonction publique.

DOCUMENT 1

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Chapitre III : Transformer l'alternance

Section 1 : Conditions contractuelles de travail par apprentissage

Article 11

I.-A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, sur l'ensemble du territoire national, pour un apprenti embauché en contrat d'apprentissage, la visite d'information et de prévention mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail peut être réalisée par un professionnel de santé de la médecine de ville, dans des conditions définies par décret, lorsqu'aucun professionnel de santé mentionné au premier alinéa du même article L. 4624-1 n'est disponible dans un délai de deux mois.

Au plus tard trois mois avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

II.-Le livre II de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 6211-1 est ainsi modifié :

- a) Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Il contribue à l'insertion professionnelle. » ;
- b) Au second alinéa, le mot : « jeunes » est supprimé ;
- c) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
« La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. » ;

2° L'article L. 6211-4 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6211-4.-Les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat et les chambres d'agriculture exercent leurs attributions en matière d'apprentissage dans le cadre du présent livre. Elles participent à la formation professionnelle initiale ou continue, notamment grâce aux établissements publics et privés d'enseignement qu'elles créent, gèrent ou financent.

« Elles contribuent au développement de l'apprentissage en accomplissant les missions :

« 1° D'accompagner les entreprises qui le souhaitent, notamment pour la préparation du contrat d'apprentissage, préalablement à son dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 6224-1. A ce dernier titre, les chambres consulaires peuvent être chargées par les opérateurs de compétences de participer à la mission définie au même article L. 6224-1 ;

« 2° D'assurer la médiation définie à l'article L. 6222-39 ;

« 3° De participer à la formation des maîtres d'apprentissage. Dans ce cadre, elles peuvent conclure avec les opérateurs de compétences des conventions de partenariat ;

« 4° De participer au service public régional de l'orientation conformément à l'article L. 6111-3 ;

« 5° De participer à la gouvernance régionale de l'apprentissage conformément à l'article L. 214-13 du code de l'éducation. » ;

3° A l'article L. 6221-2, après le mot : « apprenti », sont insérés les mots : « ou à son représentant légal » et les deux occurrences des mots : « de l'enregistrement » sont remplacées par les mots : « du dépôt » ;

4° Au dernier alinéa de l'article L. 6222-22-1, le mot : « enregistré » est remplacé par le mot : « déposé » ;

5° L'intitulé du chapitre IV du titre II est ainsi rédigé : « Dépôt du contrat » ;

6° L'article L. 6224-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6224-1.-Le contrat d'apprentissage ou, le cas échéant, la déclaration mentionnée à l'article L. 6222-5 est déposé auprès de l'opérateur de compétences dans des conditions fixées par voie réglementaire. » ;

7° Les articles L. 6224-2 à L. 6224-8 sont abrogés ;

8° A l'article L. 6227-11, les mots : « , revêtu de la signature de l'employeur et de l'apprenti, autorisé, le cas échéant, par son représentant légal, » sont supprimés et les mots : « adressé pour enregistrement au » sont remplacés par les mots : « déposé auprès du » ;

9° L'article L. 6227-12 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6227-12.-L'ensemble des dispositions relatives à l'apprentissage est applicable au secteur public non industriel et commercial, à l'exception des articles L. 6222-5, L. 6222-13, L. 6222-16, L. 6222-31, L. 6222-39, L. 6223-1, L. 6224-1, L. 6225-1 à L. 6225-3-1, L. 6243-1 et L. 6243-1-2.

« Les modalités de mise en œuvre du présent chapitre sont déterminées par voie réglementaire. »

III.- Les 2° à 8° du II du présent article entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

IV.-A titre expérimental sur l'ensemble du territoire national et pour une durée de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, lorsque l'employeur de l'apprenti est un groupement d'employeurs tel que prévu à l'article L. 1253-1 du code du travail, la formation pratique peut être dispensée chez trois de ses membres. Au plus tard trois mois avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation. Le suivi de l'apprentissage s'effectue sous la tutelle d'une personne tierce, appartenant au groupement d'employeurs.

Article 12

A partir du 1er janvier 2020, pour une durée de trois ans, les actions de formation par apprentissage mentionnées à l'article L. 6313-6 du code du travail peuvent être mises en œuvre à titre expérimental dans des établissements pénitentiaires. Cette expérimentation vise à permettre à des détenus âgés au plus de vingt-neuf ans révolus d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 33 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire. Le titre II du livre II de la sixième partie du code du travail ne s'applique pas à cette expérimentation.

Au plus tard trois mois avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

Les conditions de mise en œuvre de cette expérimentation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article 13

I.-Sans préjudice de l'exploitation des résultats déjà obtenus au cours de l'expérimentation prévue par cette disposition, en vue de leur évaluation, l'article 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est abrogé.

II.-Le chapitre II du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 6222-1 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « vingt-cinq ans » sont remplacés par les mots : « vingt-neuf ans révolus » ;

b) Au deuxième alinéa, le mot : « souscrire » est remplacé par le mot : « débiter » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 6222-2, les mots : « vingt-cinq ans » sont remplacés par les mots : « vingt-neuf ans révolus » ;

3° L'article L. 6222-7-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6222-7-1.-La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11.

« Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

« Par dérogation au deuxième alinéa du présent article, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article L. 6222-42, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d'un service civique défini au II de l'article L. 120-1 du code du service national, lors d'un volontariat militaire prévu à l'article L. 121-1 du même code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l'article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage. » ;

4° Les articles L. 6222-8 à L. 6222-10 sont abrogés ;

5° Au premier alinéa de l'article L. 6222-11, les mots : « l'examen » sont remplacés par les mots : « l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé » ;

6° L'article L. 6222-12 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6222-12.-Le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.

« La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

« La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat. » ;

7° L'article L. 6222-12-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6222-12-1.-Par dérogation à l'article L. 6222-12, toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de trois mois.

« Elle bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle et le centre de formation d'apprentis dans lequel elle est inscrite l'assiste dans la recherche d'un employeur. Les coûts de formation correspondants peuvent faire l'objet d'une prise en charge par les opérateurs de compétences selon des modalités déterminées par décret.

« A tout moment, le bénéficiaire du présent article peut signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.»

III.-Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 3162-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 3162-1.-Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine.

« Par dérogation au premier alinéa, pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'Etat, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, il peut être dérogé :

« 1° A la durée hebdomadaire de travail effectif de trente-cinq heures, dans la limite de cinq heures par semaine ;

« 2° A la durée quotidienne de travail effectif de huit heures, dans la limite de deux heures par jour.

« Lorsqu'il est fait application des dépassements prévus aux 1° et 2° :

« a) Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures sont attribuées ;

« b) Les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

« Pour les autres activités et à titre exceptionnel, des dérogations aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail effectif fixées au premier alinéa peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

« La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement. » ;

2° L'article L. 6222-25 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6222-25.-La durée du temps de travail de l'apprenti de moins de dix-huit ans est déterminée dans les conditions fixées à l'article L. 3162-1. »

IV.-A l'article L. 5547-1 du code des transports, les mots : « titre Ier du livre Ier » sont remplacés par les mots : « titre II du livre II ».

V.-L'article L. 6222-42 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Au début, est ajoutée la mention : « I.- » ;

b) Le mot : « déterminée » est supprimé ;

2° Après le même premier alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois.

« Pendant la période de mobilité à l'étranger, les dispositions de l'article L. 6211-2 ne s'appliquent pas. » ;

3° Au début du deuxième alinéa, est ajoutée la mention : « II.- » ;

4° Au même deuxième alinéa, après les mots : « la France », sont insérés les mots : « ou hors de l'Union européenne » ;

5° A la première phrase du septième alinéa, après les mots : « mobilité dans », sont insérés les mots : « ou hors de » ;

6° A la seconde phrase du même septième alinéa, après le mot : « vieillesse, », il est inséré le mot : « maternité, » ;

7° Ledit septième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire. » ;

8° A l'avant-dernier alinéa, après le mot : « dans », sont insérés les mots : « ou hors de » ;

9° Avant le dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« III.-Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, une convention de mise à disposition organisant la mise à disposition d'un apprenti peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger. » ;

10° Le dernier alinéa est supprimé.

VI.-A l'article L. 6222-44 du code du travail, les mots : « l'employeur, l'apprenti et la ou les entreprises d'un autre Etat susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti » sont remplacés par les mots : « l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ».

VII.-La section 3 du chapitre III du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail est complétée par un article L. 6223-8-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 6223-8-1.-Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction.

« Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-1 sont déterminées par convention ou accord collectif de branche.

« A défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire.

« Pour les contrats conclus en application de l'article L. 6227-1, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire. »

VIII.-A l'article L. 6222-27 du code du travail, les mots : « perçoit un salaire » sont remplacés par les mots : « ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant » et les mots : « dont le montant varie » sont remplacés par le mot : « variant ».

IX.-Le III de l'article L. 335-5 du code de l'éducation est complété par une phrase ainsi rédigée : « Cette dispense est systématiquement octroyée à tout candidat maître d'apprentissage justifiant de la formation d'au moins trois apprentis ayant obtenu leur certification. »

X.-Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 31 décembre 2021, un rapport sur la mise en pratique de l'extension de l'âge jusqu'à vingt-neuf ans révolus de l'apprentissage prévue à l'article L. 6222-2 du code du travail ainsi que sur la possibilité d'ouvrir les formations en apprentissage aux actifs au chômage et aux bénéficiaires du revenu de solidarité active sous condition d'inscription dans une formation d'apprentissage au sein d'un secteur en tension. Ce rapport s'intéresse aux conditions de mise en œuvre de cette extension, à son impact sur le nombre d'apprentis, à la bonne intégration des personnes concernées au sein du dispositif de l'apprentissage et à l'évolution des méthodes pédagogiques intervenues du fait de cette extension à de nouveaux publics.

XI.-A titre expérimental, pour une durée de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution, le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger, dans l'environnement géographique au sens de la loi n° 2016-1657 du 5 décembre 2016 relative à l'action extérieure des collectivités territoriales et à la coopération des outre-mer dans leur environnement régional, pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an, sous réserve que la France ait conclu des accords bilatéraux avec les pays dans lesquels se déroule le contrat d'apprentissage.

Article 14

L'article L. 337-3-1 du code de l'éducation est ainsi rédigé :

« Art. L. 337-3-1.-Au cours de la dernière année de scolarité au collège, les élèves volontaires peuvent suivre une classe intitulée " troisième « prépa-métiers » ". Cette classe vise à préparer l'orientation des élèves, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage, et leur permet de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture mentionné à l'article L. 122-1-1. Elle permet de renforcer la découverte des métiers, notamment par des périodes d'immersion en milieu professionnel, et prépare à l'apprentissage, notamment par des périodes d'immersion dans des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage ou des unités de formation par apprentissage.

« Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret. »

Article 15

I.-A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 4153-6 du code du travail, les mots : « de recevoir en stage des mineurs » sont remplacés par les mots : « d'affecter des mineurs en stage au service du bar ».

II.-Au premier alinéa de l'article L. 3336-4 du code de la santé publique, les mots : « de recevoir en stage des mineurs » sont remplacés par les mots : « d'affecter des mineurs en stage au service du bar ».

Article 16

Le titre II du livre II de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 6222-18 est ainsi modifié :

a) Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties. » ;

b) Le troisième alinéa est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« A défaut, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article L. 4624-4 ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L. 1332-3 à L. 1332-5. En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.

« Au-delà de la période prévue au premier alinéa du présent article, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur mentionné au même article L. 6222-39. Le médiateur intervient, dans un délai maximum de quinze jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

« En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Dans cette hypothèse, les dispositions de l'article L. 1243-4 du présent code s'appliquent, à l'exception de celles relatives à l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8. » ;

c) Le dernier alinéa est supprimé ;

2° Après le même article L. 6222-18, sont insérés des articles L. 6222-18-1 et L. 6222-18-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 6222-18-1.-Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

« A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.

« Art. L. 6222-18-2.-En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6222-18, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation. » ;

3° A l'article L. 6222-21, les mots : « les deux premiers mois d'apprentissage » sont remplacés par les mots : « la période prévue au premier alinéa de l'article L. 6222-18 » ;

4° La section 1 du chapitre V est complétée par un article L. 6225-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 6225-3-1.-En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6225-3, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation. »

Article 17

Le II de l'article 175 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ce rapport étudie la possibilité de créer un dispositif d'aide de l'Etat au bénéfice des centres de formation d'apprentis au sein desquels une personne résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville suit une formation par apprentissage et au bénéfice des entreprises qui embauchent cette personne en contrat d'apprentissage. »

Sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie

Livre II : L'apprentissage

Titre II : Contrat d'apprentissage

Chapitre Ier : Définition et régime juridique.

Article L6221-1

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Article L6221-2

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Chapitre II : Contrat de travail et conditions de travail

Section 1 : Formation, exécution et rupture du contrat de travail

Sous-section 1 : Conditions de formation du contrat

Article L6222-1

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article L6222-2

La limite d'âge de vingt-cinq ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

- 1° Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- 2° Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- 3° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- 4° 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 ;
- 5° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport.

Article L6222-3

Un décret détermine les conditions d'application des dérogations prévues à l'article L. 6222-2, notamment le délai maximum dans lequel le contrat d'apprentissage mentionné au 1° de ce même article est souscrit après l'expiration du contrat précédent.

Les autres mesures d'application de la présente sous-section sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Sous-section 2 : Conclusion du contrat.

Article L6222-4

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires. Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.

Article L6222-5

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur. Cette déclaration est assimilée dans tous ses effets à un contrat d'apprentissage.

Elle comporte l'engagement de satisfaire aux conditions prévues par les articles :

- 1° L. 6221-1, relatif à la définition et au régime juridique du contrat ;
- 2° L. 6222-1 à L. 6222-3, relatifs aux conditions de formation du contrat ;
- 3° L. 6222-4, relatif à la conclusion du contrat ;
- 4° L. 6222-11 et L. 6222-12, relatifs à la durée du contrat ;
- 5° L. 6222-16, relatif au contrat d'apprentissage suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- 6° L. 6222-27 à L. 6222-29, relatifs au salaire ;

7° L. 6223-1 à L. 6223-8, relatifs aux obligations de l'employeur en matière d'organisation de l'apprentissage et de formation ;
8° L. 6225-1, relatif à l'opposition à l'engagement d'apprentis ;
9° L. 6225-4 à L. 6225-7, relatifs à la suspension de l'exécution du contrat et à l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis.
L'ascendant verse une partie du salaire à un compte ouvert à cet effet au nom de l'apprenti.

Article L6222-5-1

Par dérogation à l'article L. 6221-1 et au second alinéa de l'article L. 6222-4 et pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du 3° de l'article L. 1242-2, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat en application des articles L. 6222-1 et L. 6222-2. Par dérogation à l'article L. 6211-1, ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine :

- 1° L'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise ;
 - 2° Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises ;
 - 3° La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage.
- Le premier alinéa de l'article L. 6222-18 est applicable, à l'initiative de l'apprenti ou de l'un des employeurs.
L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage, au sens de l'article L. 6223-5, dans chacune des entreprises.
Le contrat peut être rompu, dans les conditions prévues à l'article L. 6222-18, à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts.

Article L6222-6

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section.

Sous-section 3 : Durée du contrat.

Article L6222-7

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.
Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage, pendant laquelle il est régi par le présent titre. A l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les titres II et III du livre II de la première partie, à l'exception de l'article L. 1221-19.

Article L6222-7-1

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.
Elle peut varier entre un et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11.
Elle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Article L6222-8

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti.
Cette durée est alors fixée par les cocontractants en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage compétent. Cette autorisation est réputée acquise dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L6222-9

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6222-7-1, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut varier entre six mois et un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- 1° De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- 2° De niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- 3° Dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- 4° 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 fixé dans les conditions prévues à l'article L. 6233-8 calculé en proportion de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage.

Article L6222-10

Les modalités de prise en compte du niveau initial de compétence de l'apprenti permettant d'adapter la durée du contrat ou de la période d'apprentissage en application de l'article L. 6222-8 sont arrêtées par la région lorsque celle-ci est signataire de la convention de création d'un centre de formation d'apprentis.

Article L6222-11

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- 1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- 2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

Article L6222-12

Le contrat d'apprentissage fixe la date du début de l'apprentissage.

Sauf dérogation accordée dans des conditions déterminées par décret, cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle du centre de formation d'apprentis que suit l'apprenti.

En cas de dérogation ou de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est prolongée jusqu'à l'expiration de ce cycle.

Article L6222-12-1

Par dérogation à l'article L. 6222-12, un jeune âgé de seize à vingt-cinq ans, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle mentionnée à l'article L. 6211-1, dans la limite d'un an et des capacités d'accueil du centre ou de la section fixées par les conventions mentionnées aux articles L. 6232-1 et L. 6232-7.

Il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage organise à son intention des stages professionnalisants en entreprise.

Une même entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an.

A tout moment, le bénéficiaire du présent article peut signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

Article L6222-13

Lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue à l'article L. 6233-8.

Article L6222-14

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section. [...]

Sous-section 5 : Rupture du contrat.

Article L6222-18

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, la rupture du contrat, pendant le cycle de formation, ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. A défaut, la rupture du contrat conclu pour une durée limitée ou, pendant la période d'apprentissage, du contrat conclu pour une durée indéterminée, ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Les articles L. 1221-19 et L. 1242-10 sont applicables 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.

Article L6222-19

En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur.

Article L6222-21

La rupture pendant les deux premiers mois d'apprentissage ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

Article L6222-22

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de la présente sous-section. [...]

Section 2 : Conditions de travail de l'apprenti

Sous-section 1 : Garanties.

Article L6222-23

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Sous-section 2 : Durée du travail.

Article L6222-24

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

Article L6222-25

L'apprenti de moins de dix-huit ans ne peut être employé à un travail effectif excédant ni huit heures par jour ni la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-27.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

Article L6222-26

Le travail de nuit défini à l'article L. 3163-1 est interdit pour l'apprenti de moins de dix-huit ans.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées dans les conditions prévues à l'article L. 3163-2 pour les établissements mentionnés à ce même article.

Sous-section 3 : Salaire.

Article L6222-27

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance 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.

Article L6222-28

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables aux salariés de l'entreprise.

Article L6222-29

Un décret détermine le montant du salaire prévu à l'article L. 6222-27 et les conditions dans lesquelles les avantages en nature peuvent être déduits du salaire. [...]

Chapitre IV : Enregistrement du contrat.

Article L6224-1

Le contrat d'apprentissage est adressé pour enregistrement à une chambre consulaire dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article L6224-2

L'enregistrement du contrat d'apprentissage est refusé si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par les articles :

- 1° L. 6221-1, relatif à la définition et au régime juridique du contrat ;
- 2° L. 6222-1 à L. 6222-3, relatifs aux conditions de formation du contrat ;
- 3° L. 6222-4, relatif à la conclusion du contrat ;
- 4° L. 6222-11 et L. 6222-12, relatifs à la durée du contrat ;
- 5° L. 6222-16, relatif au contrat d'apprentissage suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- 6° L. 6222-27 à L. 6222-29, relatifs au salaire ;
- 7° L. 6223-1 à L. 6223-8, relatifs aux obligations de l'employeur en matière d'organisation de l'apprentissage et de formation ;
- 8° L. 6225-1, relatif à l'opposition à l'engagement d'apprentis ;
- 9° L. 6225-4 à L. 6225-7, relatifs à la suspension de l'exécution du contrat et à l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis.

Article L6224-3

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6224-7, le refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage fait obstacle à ce que le contrat reçoive ou continue de recevoir exécution.

Article L6224-4

L'enregistrement du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais.

Article L6224-6

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, la déclaration prévue à l'article L. 6222-5 est enregistrée dans les conditions fixées au présent chapitre.

Article L6224-7

Les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou de la déclaration qui en tient lieu sont portés devant le conseil de prud'hommes.

Article L6224-8

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre. [...]

Chapitre VII : Développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Article L6227-1

Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage selon les modalités définies au présent titre, sous réserve du présent chapitre.

Article L6227-2

Par dérogation à l'article L. 6222-7, le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée limitée.

Article L6227-3

Les personnes morales mentionnées à l'article L. 6227-1 peuvent conclure avec une autre personne morale de droit public ou avec une entreprise des conventions prévoyant qu'une partie de la formation pratique est dispensée par cette autre personne morale de droit public ou par cette entreprise. Un décret fixe les clauses que comportent ces conventions ainsi que les autres dispositions qui leur sont applicables.

Article L6227-4

Les conditions générales d'accueil et de formation des apprentis font l'objet d'un avis du comité technique ou de toute autre instance compétente au sein de laquelle siègent les représentants du personnel. Cette instance examine annuellement un rapport sur l'exécution des contrats d'apprentissage.

Article L6227-5

Pour la mise en œuvre du présent chapitre, un centre de formation d'apprentis peut conclure avec un ou plusieurs centres de formation gérés par une personne mentionnée à l'article L. 6227-1 ou avec le Centre national de la fonction publique territoriale une convention aux termes de laquelle ces établissements assurent une partie des formations normalement dispensées par le centre de formation d'apprentis et peut mettre à sa disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement. Dans ce cas, les centres de formation d'apprentis conservent la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés.

Article L6227-6

Les personnes morales mentionnées à l'article L. 6227-1 prennent en charge les coûts de la formation de leurs apprentis dans les centres de formation d'apprentis qui les accueillent, sauf lorsque ces personnes morales sont redevables de la taxe d'apprentissage. A cet effet, elles concluent une convention avec ces centres pour définir les conditions de cette prise en charge.

Article L6227-7

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant, déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et fixé par décret, varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé. Ce salaire est déterminé pour chaque année d'apprentissage.

Article L6227-8

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour tous les risques et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités territoriales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public mentionnées à l'article L. 6227-1. Les validations de droit à l'assurance vieillesse sont opérées selon les conditions fixées au second alinéa du II de l'article L. 6243-2.

Article L6227-9

L'Etat prend en charge les cotisations d'assurance sociale et les allocations familiales dues par l'employeur ainsi que les cotisations et contributions salariales d'origine légale et conventionnelle rendues obligatoires par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis, y compris les contributions d'assurance chômage versées par l'employeur qui a adhéré au régime mentionné à l'article L. 5422-13. Par dérogation, cette adhésion peut être limitée aux apprentis.

Article L6227-10

Les services accomplis par l'apprenti au titre de son ou de ses contrats d'apprentissage ne peuvent ni être pris en compte comme services publics au sens des dispositions applicables aux fonctionnaires, aux agents publics ou aux agents employés par les personnes morales mentionnées à l'article L. 6227-1, ni au titre de l'un des régimes spéciaux de retraite applicables à ces agents.

Article L6227-11

Le contrat d'apprentissage, revêtu de la signature de l'employeur et de l'apprenti, autorisé, le cas échéant, par son représentant légal, est adressé pour enregistrement au représentant de l'Etat dans le département du lieu d'exécution du contrat.

Article L6227-12

Les articles L. 6211-4, L. 6222-5, L. 6222-13, L. 6222-16, L. 6222-31, L. 6222-39, L. 6223-1, L. 6224-1, le 5° de l'article L. 6224-2, les articles L. 6224-6, L. 6225-1, L. 6225-2, L. 6225-3, L. 6243-1 à L. 6243-1-2 ne s'appliquent pas aux contrats d'apprentissage conclus par les personnes mentionnées à l'article L. 6227-1.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de mise en œuvre du présent chapitre.

Code du travail - Partie réglementaire

Sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie Livre II : L'apprentissage

Titre II : Contrat d'apprentissage

Chapitre II : Contrat de travail et conditions de travail

Section 2 : Conditions de travail de l'apprenti

Sous-section 2 : Salaire

Article D6222-26

Le salaire minimum perçu par l'apprenti, prévu à l'article L. 6222-29 pendant le contrat ou la période d'apprentissage, est fixé :

1° Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans :

- a) A 25 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 37 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) A 53 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat ;

2° Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans :

- a) A 41 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 49 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) A 65 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat ;

3° Pour les jeunes âgés de vingt et un ans et plus :

- a) A 53 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 61 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) A 78 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Article D6222-27

Les jeunes apprentis de moins de seize ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de seize à dix-sept ans.

Article D6222-28

Lorsque l'apprentissage est prolongé, par application de l'article L. 6222-11 ou L. 6222-12, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation.

Article D6222-29

La rémunération minimale de l'apprenti pendant la période d'apprentissage excédant, en application de l'article L. 6222-8, la durée du contrat fixée conformément à l'article L. 6222-7, est celle fixée à l'article D. 6222-26 pour l'année d'exécution du contrat correspondant à cette période.

Article D6222-30

Lorsque la durée de l'apprentissage fixée en application de l'article L. 6222-8 est inférieure à celle prévue à l'article L. 6222-7, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées.

Article D6222-31

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Article D6222-32

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf dans le cas où l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Article D6222-33

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu en application du 3° de l'article R. 6222-16, il est appliqué une majoration de quinze points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée de formation telle que prévue à l'article L. 6222-7.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

Article D6222-34

Les montants des rémunérations prévues aux articles D. 6222-26 à D. 6222-30 et D. 6222-33 sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans ou vingt et un ans.

Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix-huit ans ou vingt et un ans sont prises en compte pour le calcul de ces montants de rémunération.

Article D6222-35

Excepté dans le cas où un taux moins élevé est prévu par une convention ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée, pour les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire. [...]

Titre VII : Développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Chapitre Ier : Conventonnement de l'apprentissage avec une personne morale de droit public

Article D6271-1

Lorsqu'une personne morale de droit public mentionnée à l'article L. 6227-1 n'est pas en mesure de proposer des tâches ou ne dispose pas des équipements ou techniques recouvrant l'ensemble des besoins de formation pratique nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles préparé par l'apprenti qu'elle emploie, elle peut conclure une convention avec une autre personne morale de droit public ou un employeur soumis aux dispositions du présent code afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation pratique.

Elle doit toutefois assurer plus de la moitié de la durée de la formation pratique exigée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti continue de suivre les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage auquel il est inscrit et doit se conformer au règlement intérieur qui s'applique dans la structure d'accueil au sein de laquelle il effectue sa formation pratique.

Article D6271-2

La convention est conclue, en début ou en cours de contrat, entre l'employeur, la personne morale de droit public ou l'employeur soumis aux dispositions du présent code qui assure l'accueil et l'apprenti.

Elle doit préciser :

- 1° La durée de la période d'accueil ;
- 2° L'objet de la formation : une annexe pédagogique définit les compétences à atteindre, et éventuellement les modalités d'évaluation en entreprise élaborées conjointement avec le centre de formation d'apprentis ;
- 3° La nature des tâches qui sont confiées à l'apprenti ;
- 4° Les horaires et le lieu de travail ;
- 5° Le nom et la qualification du maître d'apprentissage ;
- 6° Les modalités de prise en charge par l'employeur ou le cocontractant des frais de transport et d'hébergement résultant pour l'apprenti de l'exécution de la formation pratique ;
- 7° L'obligation pour l'employeur ou le cocontractant de se garantir en matière de responsabilité civile.

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis ou au responsable de l'établissement de la section d'apprentissage, qui la transmet simultanément :

- 1° A l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat ;
- 2° Au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou au chef de service assimilé ;
- 3° Au recteur, au directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative.

Article D6271-3

Lorsque l'employeur d'accueil est soumis aux dispositions du code du travail, celui-ci est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail prévues au livre Ier de la troisième partie, ainsi qu'à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail prévues à la quatrième partie et, le cas échéant, du code rural et de la pêche marine. Si l'activité exercée par l'apprenti dans la structure d'accueil nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de cet employeur.

Lorsque l'employeur d'accueil est une personne morale de droit public, celui-ci est responsable du respect des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine préventive définies par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Chapitre II : La rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial

Article D6272-1

Le salaire perçu par l'apprenti en application de l'article L. 6227-7 du code du travail est égal au salaire minimum de l'apprenti dans le secteur privé fixé par les articles D. 6222-26 à D. 6222-30, D. 6222-33 à D. 6222-34, R. 6222-54 et D. 6522-2.

Article D6272-2

Les pourcentages de rémunération fixés aux articles précités et applicables aux apprentis dans le secteur public non industriel et commercial sont uniformément majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou titre de niveau IV et de 20 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou titre de niveau III.

Une majoration de 20 points peut également s'appliquer aux apprentis préparant un diplôme ou titre de niveau II ou I.

MINISTERE DE L'EMPLOI, DE LA
COHESION SOCIALE ET DU LOGEMENT

REPUBLIQUE FRANCAISE

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Direction générale du travail

Le Ministre de l'emploi, de la
cohésion sociale et du logement

à

Messieurs les préfets de région,

Mesdames et Messieurs les directeurs
régionaux du travail, de l'emploi et
de la formation professionnelle,

Mesdames et Messieurs les préfets de
département,

Mesdames et Messieurs les directeurs
départementaux du travail, de
l'emploi et de la formation
professionnelle

**Circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération
applicable aux apprentis**

Date d'application : immédiate

Textes de référence :

Code du travail *

1ère partie (législative) : article L. 117-10

2ème partie (décrets en Conseil d'Etat) : article R. 117-6 à R. 117-8-1

3ème partie (décrets) : article D. 117-1 à D. 117-5

Résumé :

La présente circulaire a pour objet de rappeler les modalités de détermination de la rémunération à verser aux personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage telles qu'elles résultent de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et de ses décrets d'application.

(*) Table de concordance

Ancien code du travail	Nouveau code du travail
L. 117-10	L. 6222-27 à L. 6222-29
R. 117-6 à R. 117-8-1	D. 6222-26 à D. 6222-35
D. 117-1 à D. 117-5	

1 La rémunération de l'apprenti est déterminée en fonction de l'âge et de la progression du jeune dans le ou les cycles de formation

L'article L. 117-10 dispose que la rémunération des apprentis évolue **en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat**. Ce second critère a été substitué à la notion « d'année d'apprentissage » par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

1.1 La progression dans un cycle de formation

Au titre de sa **progression dans un cycle de formation**, le jeune bénéficie d'une rémunération variant en fonction de **l'année d'exécution du contrat**. Il doit donc toujours être tenu compte de l'année d'exécution du contrat pour déterminer la rémunération des apprentis. Il s'en suit que le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Ainsi, le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC allant de 25% à 78% déterminée en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation (article D. 117-1 du code du travail).

Année d'exécution du contrat	% du SMIC (!)		
	avant 18 ans	de 18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère}	25%	41%	53%
2 ^{ème}	37%	49%	61%
3 ^{ème}	53%	65%	78%

(!) pour les jeunes de 21 ans et plus, % du salaire minimum conventionnel quand il est plus favorable

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans.

L'article D. 117-1 du code du travail détermine la rémunération applicable aux apprentis âgés de 21 ans et plus, sans distinction des personnes souscrivant des contrats d'apprentissage au-delà de 25 ans¹. Aucune majoration de rémunération n'est donc prévue pour les personnes âgées de plus de 25 ans, qui, ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, concluent un contrat d'apprentissage en application de l'article L. 117-3 (alinéa 6) du code du travail.

De même, aucune majoration n'est prévue pour les salariés interrompant un contrat à durée indéterminée pour conclure un contrat d'apprentissage, en application de l'article L. 115-3 du code du travail.

¹ L'article L. 117-3 du code du travail prévoit quatre cas de dérogation à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage, fixée à 25 ans :

1° Lorsque le contrat proposé 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 ;

2° lorsqu'il y a eu rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;

3° lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue et dont l'âge maximal, fixé par décret, ne peut être supérieur à 30 ans ;

4° 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.

DOCUMENT 5

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'Action et des Comptes
publics

Ministère du Travail

Circulaire du 1^{er} août 2018 relative à la campagne 2018/2019 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat

NOR : CPAF1821345C

Le ministre de l'action et des comptes publics
La ministre du travail,

à

Mesdames et Messieurs les ministres et secrétaires d'Etat
Mesdames et Messieurs les préfets de région,

**Objet : Campagne de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat
2018/2019**

Résumé : La présente circulaire vise à confirmer le caractère pérenne de la politique relative à l'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat et à accompagner la mise en œuvre de la campagne de recrutement d'apprentis au titre de la période 2018/2019, à informer du travail législatif en cours et à informer de l'évolution du financement.

Le plein engagement des ministères dans la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage a permis d'accroître à nouveau cette année le nombre d'apprentis accueillis au sein de la fonction publique de l'Etat. Pour l'année 2017-2018, on compte **9 481 apprentis**.

Ainsi, l'objectif ambitieux fixé en 2014 de compter 10 000 apprentis dans la fonction publique de l'Etat peut être considéré comme atteint.

Les cibles initialement fixées à chaque ministère avaient pour but de lancer ce dispositif d'ouverture à la diversité avec un objectif ambitieux, progressif, pour l'installer à terme durablement dans la politique de ressources humaines de chaque administration.

Dès lors, ce dispositif doit désormais être considéré comme pérenne et les services de l'Etat ont vocation à maintenir ou à dépasser l'effectif actuel de recrutement.

La présente circulaire vise à confirmer le caractère pérenne de la politique relative à l'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat, à accompagner la mise en œuvre de la campagne de recrutement d'apprentis au titre de la période 2018/2019, à informer des évolutions législatives en cours ainsi que de l'évolution des modalités de financement du dispositif.

I. L'organisation de la campagne 2018/2019 de recrutement des apprentis dans la fonction publique de l'Etat

La réussite de la campagne 2018/2019 est conditionnée par la poursuite du travail engagé pour mobiliser l'ensemble des partenaires impliqués dans la mise en œuvre de l'apprentissage.

Ainsi, comme les années précédentes, en complément de la communication organisée par la DGAFP, il vous appartient de promouvoir ce dispositif par des actions de communication spécifiques permettant de valoriser vos métiers, leur diversité et les perspectives de formation proposées.

Dans ce cadre, vous êtes invités à favoriser tout moyen de communication innovant, notamment *via* les réseaux sociaux.

Par ailleurs, les acteurs régionaux de l'apprentissage doivent être informés de l'offre du secteur public afin de relayer les offres d'accueil sur leurs sites ou dans leurs antennes. Il s'agit notamment d'utiliser les Services Publics Régionaux de l'Orientation (SPRO) et les sites dédiés à l'apprentissage en région, par exemple :

<http://www.apprentissage-paysdelaloire.fr/>

www.apprentissage-nouvelle-aquitaine.info

<http://brea.regionpaca.fr/>

<https://www.auvergnerhonealpes.fr/126-guide-de-l-apprentissage.htm>

La présence dans les salons et forums spécialisés vous permet également de faire connaître plus particulièrement l'offre d'accueil en apprentissage dans le cadre de rencontres et d'échanges avec les jeunes et leurs familles.

En plus de la diffusion de vos offres à l'échelon local, le site de la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP - <https://www.fonction-publique.gouv.fr/biep>) doit être utilisé pour la publication de l'ensemble de vos offres d'accueil en apprentissage. En 2017, 2 197 offres ont été publiées, 1 442 317 consultations ont été recensées et 8362 CV ont été déposés pour postuler à une offre apprentissage.

Pour faciliter la navigation sur la BIEP, il est rappelé que ces offres doivent impérativement être saisies dans les rubriques prévues à cet effet (nature du contrat « apprentissage »/ Domaine fonctionnel « apprentissage – xxx »).

Enfin, vous pouvez vous appuyer sur le « portail de l'alternance » du ministère du travail pour la mise en œuvre du dispositif. Vos offres d'emploi publiées sur la BIEP y seront relayées automatiquement ; vous pouvez également accéder aux informations actualisées relatives à la réforme en cours de la politique relative à l'apprentissage :

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/j_6/accueil

Une attention particulière et bienveillante devra être portée aux candidats issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) afin de favoriser leur recrutement par le biais du contrat d'apprentissage. La liste des adresses situées en QPV est consultable sur le site : <https://sig.ville.gouv.fr/atlas/QP/>

II. Les évolutions du dispositif juridique applicable au contrat d'apprentissage

Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel en cours de discussion au Parlement :

Les dispositions du projet de loi portées par le ministère du travail, en lien avec les ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, relatives à l'apprentissage, et

dont certaines mesures entreront en vigueur pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2020, portent sur trois grandes thématiques et visent notamment à assurer :

- une simplification des conditions d'exécution du contrat (révision du mode d'enregistrement des contrats),
- le recrutement sur l'ensemble du territoire d'apprentis âgés de moins de 30 ans,
- une simplification des conditions de rupture du contrat par l'employeur (élargissement des conditions de rupture sans nécessité de passer par le conseil de prud'hommes) et de rupture anticipée du contrat à la demande de l'apprenti,
- une augmentation des rémunérations servies aux apprentis en fonction de la tranche d'âge,
- une obligation d'information sur les filières et sur les centres de formations des apprentis dès le collège. Il s'agit notamment de permettre aux jeunes et à leur famille de connaître les filières et métiers proposés et de s'orienter vers des formations de qualité, grâce à une communication des résultats des centres de formation (taux de réussite au diplôme, taux d'insertion dans la vie active),
- de faciliter les périodes de formation en Europe, en faisant bénéficier les apprentis du programme Erasmus.

Afin de prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires liées à la réforme, le guide de l'apprentissage sera mis à jour en 2019.

III. Le dispositif de financement

Pour l'année budgétaire 2019, le dispositif de financement évolue. Le financement via le programme 148 prend fin.

Les coûts de rémunération et de formation des apprentis seront pris en charge par les ministères directement sur leur programme.

Les schémas d'emplois seront considérés en budgétisation comme en exécution hors variation des effectifs recrutés au titre du contrat d'apprentissage.

IV. Le recrutement d'apprentis en situation de handicap :

L'article L. 323-2 du code du travail (introduit par l'article 36 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005) impose aux employeurs publics d'au moins vingt salariés d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés (le taux de 6% est fixé à l'article L. 5212-2 du code du travail).

Comme rappelé par le Premier ministre dans son discours de politique générale le 4 juillet 2017, l'inclusion des personnes en situation de handicap constitue une des priorités du quinquennat.

Les efforts réalisés en faveur du développement de l'apprentissage doivent pleinement bénéficier aux personnes en situation de handicap. C'est pourquoi lors du comité interministériel du handicap du 20 septembre 2017, le gouvernement a pris l'engagement d'accueillir, pour chaque campagne de recrutement d'apprentis dans la fonction publique de l'Etat, au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap. Pour mémoire, en 2016, la part des personnes en situation de handicap parmi les apprentis recrutés dans la fonction publique de l'Etat était de 3%.

Afin de favoriser leur accès à la qualification et à l'insertion professionnelle, vous veillerez à inciter vos services à recruter des apprentis en situation de handicap ; l'ensemble des offres publiées sur la BIEP leur est, par principe, accessible.

De plus, afin que les personnes en situation de handicap soient informées de ces offres d'apprentissage, vous êtes invités à les transmettre aux organismes favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap, tels que CapEmploi ou Hanploi, ainsi qu'auprès des CFA spécialisés dans la formation des jeunes handicapés (CFAS).

Enfin il vous est rappelé que, lors du recrutement d'apprentis en situation de handicap, les employeurs publics peuvent bénéficier des aides et mesures d'accompagnement du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En effet, plusieurs aides sont mobilisables et spécifiques au recrutement d'apprentis et à leur insertion. Ces aides sont soumises à conditions, détaillées dans la fiche jointe en annexe (pour plus d'information, vous pouvez consulter le site : <http://www.fiphfp.fr/>).

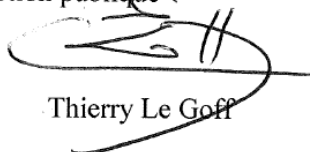
V. Le service public de l'emploi

Le service public de l'emploi duquel relèvent Pôle emploi et les missions locales sont des partenaires essentiels dans votre politique de recrutement. Ces services sont en effet en mesure d'identifier les jeunes en recherche de formation diplômante, qu'ils peuvent orienter vers l'apprentissage. Ils sont également mobilisés sur la question de l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les services compétents de la direction générale de l'administration et de la fonction publique en lien avec la délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle, sont à votre disposition pour répondre à toute question concernant la mise en œuvre de cette nouvelle campagne de recrutement (questions-apprentissage.dgafp@finances.gouv.fr).

Pour le Ministre de l'action et des comptes
publics et par délégation

Le directeur général de l'administration et
de la fonction publique



Thierry Le Goff

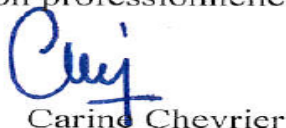


La directrice du budget

Amélie Verdier

Pour la Ministre du travail et par
délégation

La déléguée générale de l'emploi et de
la formation professionnelle



Carine Chevrier

Extrait emploipublic.fr
L'apprentissage, sous-utilisé dans la fonction publique

La Rédaction • 21/06/2014 • mis à jour le 15/02/2017
DOSSIER : L'apprentissage dans la fonction publique

Tremplin vers l'emploi pour les jeunes de moins de 25 ans, l'apprentissage est possible depuis une loi de 1992 dans la fonction publique. Or, il reste marginal, comparé au secteur privé. Pourquoi ? Qu'est-ce qui retient les employeurs publics ?

[Mise à jour : 14/02/2017] Environ 80 % des apprentis trouvent un emploi à l'issue de leur formation. Face à l'ampleur du chômage des moins de 25 ans, l'Etat multiplie depuis deux ans les aides financières aux entreprises pour les inciter à recruter des apprentis. Mais le secteur privé se montre réticent... Surtout les très petites entreprises (TPE) et le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP), si l'on en croit plusieurs sondages.

Les employeurs publics ont le droit de recourir à l'apprentissage depuis une loi de 1992. Mais l'alternance reste peu développée par rapport au secteur privé. Depuis 2001, dans la fonction publique le nombre d'apprentis a été multiplié par quatre, passant de **2 600 apprentis recensés en 2012. Ce sont les collectivités territoriales qui prennent le plus d'apprentis. C'est toujours le cas en 2017, mais leur "effort de recrutement" en apprentissage est un peu en retrait.**

>> Depuis 2014, le nombre d'apprentis a beaucoup augmenté dans les administrations de l'Etat (environ 10 000 contrats en 2017) . lire aussi : L'essor de l'apprentissage dans la fonction publique

L'apprentissage dans le secteur public reste marginal

2009 : un objectif de 100 000 apprentis en... 2014 !

Le nombre d'apprentis a presque doublé depuis le début des années 2000, puis il se stabilise. On ne compte que **6 400 nouveaux contrats** d'apprentissage en 2008, contre presque 300 000 pour le secteur privé.

En 2009, le plan pour la jeunesse annoncé par Nicolas Sarkozy prévoit de booster l'apprentissage dans le privé et, déjà, dans la fonction publique. **L'objectif affiché : 20 000 nouveaux contrats dans le secteur public chaque année pour arriver à 100 000 apprentis en 2014.** Ce chiffre provient du rapport du **rapport du député Laurent Hénart remis le 13 octobre 2009 au Premier ministre** de l'époque, François Fillon. L'ancien secrétaire d'Etat à l'insertion professionnelle des jeunes avait fixé, pour les trois fonctions publiques, une **cible "de l'ordre de 25 % du total des recrutements externes réalisés via une formation en alternance"** d'ici à quelques années.

Pourquoi les employeurs publics ont-ils intérêt à prendre des apprentis, selon le député Hénart, notamment dans les secteurs où ceux-ci éprouvent des difficultés à recruter (les fameux **"secteurs en tension"**) ? Parce qu'il "permet d'organiser en douceur **le transfert de compétences en prévision de départs en retraite**, qui s'annoncent nombreux dans les prochaines années, et de **diversifier, au bénéfice de tous, les sources de recrutement"**.

La **fonction publique hospitalière en particulier**, confrontée à des difficultés de recrutement dans certaines professions médicales et paramédicales, pourrait, selon lui, recruter jusqu'à 80 % des apprentis qui auront réalisé leur formation dans ses services.

En mars 2014, un rapport de l'administration détaille **les freins non financiers au développement de l'apprentissage**. Six freins "non financiers" sont ainsi recensés (déjà pointés, pour certains, par le rapport de 2009).

Moins d'apprentis dans le public : pourquoi ça coince ?

1. 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.
2. Les administrations ne cotisant pas à la taxe d'apprentissage, **les coûts de formation sont à leur charge**, sauf si le conseil régional accepte de les financer.
3. L'apprentissage ne permet pas au service public qui a formé un jeune de l'embaucher directement après l'obtention du diplôme, puisque ce **jeune devra passer des concours externes** pour être titularisé dans la fonction publique.
4. La **faible connaissance de l'emploi public**.
5. Les conditions de **qualification des maîtres**.
6. La concurrence d'autres dispositifs existant dans la fonction publique, comme les contrats aidés et le PACTE 3.

Quelles solutions pour développer l'apprentissage dans le public ?

Les auteurs du rapport publié en mars 2014 préconisent :

1. "de mieux intégrer l'observation des évolutions de l'emploi public aux travaux de préparation des **contrats de plan régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle**, afin de faire de la fonction publique un secteur comme les autres";
2. de **simplifier les mesures d'accès à l'emploi public aux premiers niveaux en supprimant le PACTE**;
3. concernant la fonction publique d'Etat, **d'intégrer la comptabilisation des apprentis dans le plafond d'emploi pour un demi emploi temps plein (ETP)**;
4. de **faciliter les parcours d'apprentissage dans la fonction publique hospitalière** pour certains diplômés relevant des secteurs sanitaire et médico-social.

