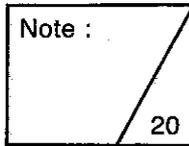


Concours/ examen professionnel : CONCOURSType (externe, interne, 3ème) : INTERNEEpreuve/ sous-épreuve :
(Préciser s'il y a lieu le sujet choisi)

Option :

Numérotez chaque page
(dans le cadre en bas de la
page) et placez les feuilles
intercalaires dans le bon sens.Note :
 20Nombre
d'intercalaires : 1I Rédaction d'une note

DIRECCTE

Service des Ressources Humaines

Affaire suivie par
M. iel

Apel

ville, le

Note à l'attention
du chef de serviceObjet : Promouvoir l'apprentissage dans le secteur public
Ref. - loi n° 2018, 771 du 05/09/2018 pour la liberté de choisir
son avenir professionnel

Sixième partie du code du travail : la formation professionnelle tout au long de la vie (partie législative et réglementaire)

- circulaire DGEFP-DGT n° 2007 du 24/01/2007 relative à la rémunération applicables aux apprentis

- circulaire NOR: CPAF 1821345C du 01/08/2018 relative à la campagne 2018/2019 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat

P.S = calendrier prévisionnel

L'apprentissage est possible dans la fonction publique depuis une loi de 1992. Cependant, il reste marginal comparé au

N°
1
1/2

service privé. Le gouvernement fixe un objectif de recrutement de 10 000 apprentis par an. Grâce à l'engagement des ministères dans la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage, on en comptait 9681 pour l'année 2017/2018. Ce dispositif installé dans la politique de ressources humaines (RH) de chaque administration, doit désormais être considéré comme pérenne et les services de l'Etat ont vocation à maintenir ou à dépasser l'effectif actuel de recrutement. C'est pourquoi, en vue de son déploiement dans différents services des unités départementales, je vous présenterai le cadre juridique de l'apprentissage dans une première partie et les modalités de mise en œuvre dans une seconde partie.

I Cadre juridique

A. Définition de l'apprentissage

L'article L6221-1 du Code du travail définit l'apprentissage comme "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. Ce contrat s'adresse aux jeunes âgés de 16 à

N°
1
2.1.8

25 ans et leur permet d'obtenir une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel à l'issue de la formation.

L'article L6222-27 du code du travail précise que "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". Il est, en outre, affilié au régime général de la sécurité sociale.

B. Enjeux de l'apprentissage

L'apprentissage présente de réels intérêts pour l'Etat. En effet, il permet de baisser le taux de chômage des jeunes en leur apportant un certain niveau de qualification. C'est pourquoi l'Etat multiplie depuis quelques années les aides financières pour inciter à recruter des apprentis. Cela permet également de diversifier les sources de recrutement et ainsi d'organiser le transfert de compétences en prévision des départs en retraite.

En outre, il est possible de recruter des apprentis en situation de handicap permettant ainsi à l'Etat de remplir son objectif de 6% de travailleurs handicapés.

Néanmoins, ce dispositif présente des freins. 6 freins non financiers sont ainsi recensés dans un rapport de l'administration de mars 2011 :

- difficulté de demande d'agrement pour l'établissement qui veut accueillir un apprenti, notamment les

petites communes qui n'ont pas de services RH
- les coûts de formation qui sont à la charge de l'administration

- impossibilité de recruter l'apprenti à l'issue de l'obtention du diplôme, celui-ci se faisant uniquement par concours

- la faible connaissance de l'emploi public
- les conditions de qualification des maîtres d'apprentissage
- la concurrence d'autres dispositifs existant dans la fonction publique

Aussi, la campagne 2018-2019 de recrutement des apprentis dans la fonction publique d'Etat nous demande de poursuivre nos efforts pour promouvoir ce dispositif. C'est pourquoi je vous propose de mettre en place des actions dans le cadre de son déploiement dans nos services.

II Modalités de mise en œuvre

A Actions à court terme

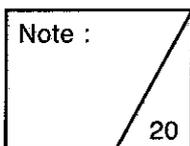
Dans un premier temps, nous devons définir nos besoins en apprentis. Pour cela, je vous propose d'organiser une réunion avec les chefs de service des différentes unités départementales. En parallèle, je vous invite à lancer une campagne de recensement des maîtres d'apprentissage en invitant les personnes, qui remplissent les conditions, intéressées à vous faire part de leur candidature.

Dans un second temps, nous devons organiser une réunion avec le service budget pour définir

ne rien
écrire
dans

la
partie
barrée

N°
1
4.18

Concours/ examen professionnel : CONCOURSType (externe, interne, 3ème) : INTERNEEpreuve/ sous-épreuve : _____ Option : _____
(Préciser s'il y a lieu le sujet choisi)Numérotez chaque page
(dans le cadre en bas de la
page) et placez les feuilles
intercalaires dans le bon sens.Note :  20Nombre
d'intercalaires :

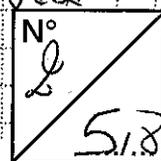
notre budget tant en formation qu'en matériel pour un apprenti. En fonction, nous pourrions définir le nombre d'apprenti que nous pourrions accueillir. Ces différentes modalités devront être également validées par le Comité Technique.

Une fois notre plan d'apprentissage défini, nous devons promouvoir notre dispositif. En votre qualité de chef de service, je vous invite à nommer un référent qui valoriserait le dispositif aussi bien sur les réseaux sociaux qu'auprès de nos partenaires locaux (mairie locale, Pôle emploi, CFA...)

Au terme de ces différentes réunions nous devons publier les offres d'apprentissage notamment en faisant appel aux Services Publics Régionaux de l'Orientation (SPRO), en diffusant les offres sur Pôle Emploi, sur le site de la banque interministérielle de l'emploi public (BIEP) ou encore en organisant des permanences dans des salons ou forums dédiés.

B/ Actions à moyen et long terme

A moyen terme nous organiserons la sélection ^{par le recrutement} via un entretien devant un jury, des apprentis.

 N°
51.8

En fonction des profils sélectionnés, je mettrai en place des sessions de formation à destination des maîtres de stage.

Les apprentis seront recrutés à compter de la rentrée scolaire. Aussi, je vous propose d'organiser une journée d'accueil des apprentis en lien avec les différents chefs de services concernés pour leur présenter notre structure puis leurs différents services.

Enfin, une évaluation sera réalisée par les maîtres d'apprentissage à 3 mois, 6 mois et 12 mois à l'aide d'un questionnaire type et remontée au RH afin d'établir un premier bilan sur l'année écoulée et faire remonter les éventuelles difficultés.

Vous trouverez ci-joint le calendrier prévisionnel de nos actions.

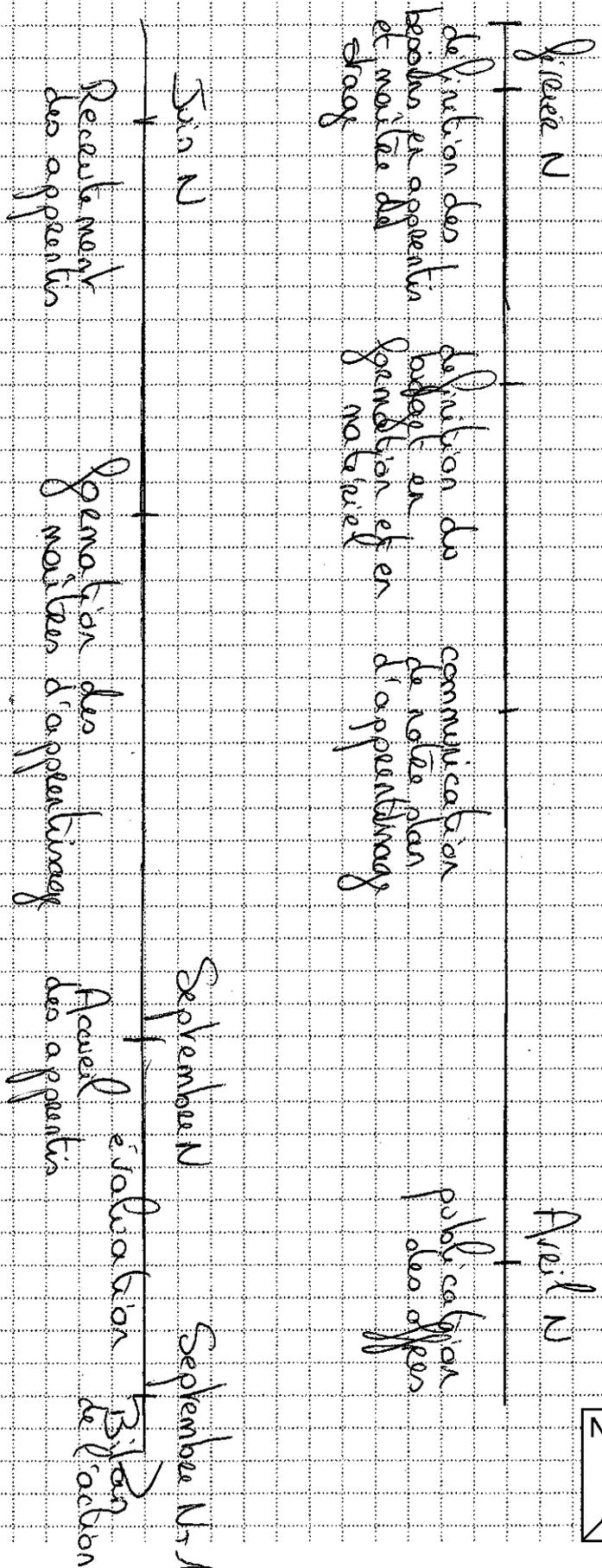
Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

Nom + Prénom
Fonction

Signature

N°
2
6/78

Annexe 1 - Calendrier prévisionnel du plan d'apprentissage au sein de notre structure



N° 2
T.I.R.