

Concours/ examen professionnel : Concours des IRAType (externe, interne, 3ème) : InterneEpreuve/ sous-épreuve : Note administrative

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 :

20

Nombre

d'intercalaires :

DIRECCTE

Service des Ressources Humaines

Téléphone

Courriel

Affaire suivie par

A, le

Note à l'attention du Chef de serviceObjet = Note relative à l'apprentissage dans le secteur public et à son  
déplacement dans les services des unités départementales.Références : - loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de  
choisir son avenir professionnel  
- Code du travail (parties législative et réglementaire)  
- Circulaire du 1<sup>er</sup> août 2018 relative à la campagne 2018/2019  
de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique  
de l'État

L'apprentissage est un contrat de travail encore peu utilisé  
dans le secteur public, comparé à l'utilisation qui en est faite dans  
le secteur privé. L'apprentissage est possible dans la fonction publique  
depuis une loi datant de 1992, pourtant les chiffres sont décevants :  
depuis 2001, le nombre d'apprentis a été multiplié par quatre seule-  
ment, passant de 1600 à 129 000 en 2019, toutes fonctions publiques  
confondues.

Dans ce contexte, vous me demandez une note sur la promo-  
tion de l'apprentissage dans le secteur public et les modalités de  
recrutement au sein des services des unités départementales. On peut en  
effet se demander comment valoriser l'apprentissage dans le secteur public  
à la fois pour les apprentis - en les attirant - et pour nos services décon-  
centrés - en les accueillant dans les meilleures conditions.

L'apprentissage est un mode de recrutement "gagnant-gagnant" qui  
doit être valorisé dans le secteur public (I). Cette valorisation passe par  
des actions ciblées de communication et de sourcing diversifié (II).

N°

1/7

I - L'apprentissage dans le secteur public: une source de recrutement qui doit être valorisée, dans une optique "gagnant-gagnant".

La loi 2018-771 vise à faciliter et promouvoir l'apprentissage (1). Les conditions générales sont plus claires et simplifiées, pour l'apprenti et l'employeur (2).

1 - La loi 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel: faciliter et promouvoir ce mode de recrutement

L'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur) et un employeur. L'employeur s'engage au versement d'un salaire et à une formation à la fois pratique (sur le lieu de travail) et pédagogique (en centre de formation d'apprentis [CFA] ou section d'apprentissage). Ce mode de recrutement est peu développé dans le secteur public, en 2017 on compte 9481 apprentis dans son secteur étatique, c'est à dire en deca de l'objectif de 10 000 fixé en 2014 par le Gouvernement de l'époque.

Un rapport de 2014 pointait déjà des freins au recours à l'apprentissage dans la fonction publique: procédures d'embauche complexes, coûts de formation à la charge des administrations (qui ne cotisent pas à la taxe d'apprentissage), absence d'embauche immédiate (des apprentis devant réussir un concours externe), manque de connaissances du secteur public et de ses métiers, défaut de qualification des maîtres de stage, concurrence avec d'autres dispositifs de recrutement tels que les mêmes publics (PACTE, contrats aidés).

Le gouvernement a entendu changer cet état de fait. La loi n° 2018-771 précitée a simplifié et clarifié certaines règles, et a ouvert la possibilité à de nouveaux publics de prétendre à l'apprentissage. Ces nouvelles dispositions sont introduites à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021, et feront l'objet d'un rapport d'évaluation du gouvernement qui sera présenté au parlement. Dès à présent, et à titre expérimental, l'apprentissage est ouvert au public âgé de 16 à 29 ans inclus (25 ans au paravent), ces jeunes n'ayant pas ou peu de diplômes. Sont également concernés les actifs ou chômeurs et les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) sous condition d'inscription dans une formation d'apprentissage au sein d'un secteur en tension. Outre l'extension du champ des bénéficiaires, la loi simplifie le mode d'enregistrement des contrats, simplifie les conditions de rupture des contrats par l'employeur et l'apprenti, renforce les rémunérations en fonction de la branche d'âge, instaure une information préalable dès le collège, ouvre la possibilité de se former en Europe ou à l'international.

L'apprentissage, ainsi redéfini, implique des bénéfices et des devoirs pour l'apprenti et l'organisme public employeur.

2 - Un contrat qui stipule des bénéfices et des obligations pour l'apprenti et pour l'organisme employeur

Dans le secteur public, les conditions générales d'accueil doivent suivre l'avis du Comité Technique (CT) compétent dans chaque service. Il est compétent pour examiner, chaque année, un rapport sur l'exécution des contrats d'apprentissage. Un tel contrat

N°  
2/7

rien  
rire  
ans

a  
rtie  
rrée

l'apprentissage est donc ouvert au public (défini en 1) âgé de 16 à 29 ans. Des dérogations existent par les motifs de 16 ans s'ils obtiennent qu'ils ont accompli leur enseignement du 1<sup>er</sup> cycle. Le temps de travail est fixé par l'article L 3121-27 du Code du travail; il ne doit pas dépasser 8 heures par jour et 35 heures par semaine. Cependant, la loi de 2018 permet des dérogations, à hauteur de 5 heures par semaine, accordées par l'inspecteur du travail, sur avis conforme des médecins du travail. L'apprenti perçoit une rémunération modulée selon son âge et sa progression dans les cycles de formation, en fonction de l'année d'exécution du contrat. Elle varie entre 25% et 78% du salaire minimum (SMIC). Dans le secteur public non industriel et commercial, le salaire correspond au salaire minimum de l'apprenti tel

qu'il indique dans les grilles de rémunération, en fonction de l'âge (avant 17 ans / de 18 à 20 ans / 21 ans et plus). Il peut être majoré si l'apprenti prépare un titre ou diplôme de niveau IV (10 points), niveau III (10 points) ou niveaux II et I (10 points). L'apprenti peut demander la rupture du contrat, pour des motifs stipulés par la loi, en sollicitant au préalable le service qui aura été désigné comme chargé de médiation.

L'apprentissage, par le service public employeur, implique un financement qui est supporté, depuis la loi de 2018, par les ministères directement sur leur programme (coûts de rémunération et de formation). L'apprenti est affilié au régime général de sécurité sociale au profit des agents non titulaires de l'Etat. Sont ainsi versés: les cotisations d'assurance maladie et chômage, les allocations familiales, les contributions sociales versées aux apprentis. Aux termes de l'article D.6271-1 du Code du travail, un organisme public peut ne peut pas proposer de fonds correspondant aux besoins de la formation de l'apprenti peut conclure une convention avec une autre personne de droit public pour permettre à l'apprenti de poursuivre sa formation. Cette convention permet d'ouvrir de nouvelles modalités de recrutement, avec plus d'ouverture en termes d'offre d'enseignement pratique. Concernant l'enseignement pédagogique, une convention est possible entre les CFA gérés par des personnes morales de droit public et les centres de formation agréés par l'employeur public.

Pour valoriser l'apprentissage dans le secteur public, il convient de communiquer en amont, et de procéder à un plan d'action en interne et à l'extérieur.

## II - les conditions de valorisation de l'apprentissage dans le secteur public: comment agir, informer, travailler avec ses partenaires

La promotion de l'apprentissage dans le secteur public passe par des actions de communication vers des publics cibles (1). Un plan d'action par département ou programme d'apprentissage au sein des services départementaux est nécessaire (présentation de plan d'action en 2).

### 1. Deux priorités pour développer l'apprentissage: promouvoir notre engagement et notre offre, ouvrir nos sources de recrutement

La circulaire du 1<sup>er</sup> août 2018 relative à ce campagne de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat marque la volonté du gouvernement de s'investir pleinement dans cette campagne au niveau régional. Deux axes sont définis: la promotion de l'apprentissage dans le secteur public, et le recrutement ciblé.

(voir suite sur page suivante).  
(II 1 et 2).

ne rien  
écrire  
dans :

la  
partie  
barrée

N°

4.17

Concours/ examen professionnel : Concours des IRTAType (externe, interne, 3ème) : InterneEpreuve/ sous-épreuve : Note administrative

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 :

20

Nombre

d'intercalaires :

La promotion de notre offre est nécessaire pour valoriser nos métiers, communiquer sur nos postes et nos perspectives d'emploi et de carrière. Tout mode de communication est valorisant, spécialement les réseaux sociaux pour toucher les publics les plus jeunes. À l'échelon national et local, il importe de relayer notre communication auprès des acteurs locaux : Services publics régionaux de l'orientation (S.P.R.O.), sites régionaux dédiés à l'apprentissage. Notre présence dans les salons et les forums est également pertinente, afin d'écarter toute réticence en tant qu'employeur. À l'échelon national, il convient de savoir nos offres de postes sur le site de la Banque interministérielle de l'emploi public (BIEP), et sur le portail de l'alternance des ministères du travail.

Deux publics cibles sont à privilégier : les jeunes <sup>200</sup> diplômés prioritaires de la politique de la ville (A.P.V.) et les jeunes travailleurs handicapés. Concernant la première catégorie, une liste des adresses qui nous intéresseraient est disponible en ligne (<https://sig.ville.gouv.fr/otlas/AP/>). Concernant les travailleurs handicapés, le gouvernement rappelle notre obligation d'emploi à hauteur de 6% (rappelé au comité interministériel du handicap du 2<sup>e</sup> septembre 2017). Les offres de la BIEP sont accessibles à ce public. Nous pouvons également contacter les partenaires externes (Csup Emploi, Honplai, CFAS). Rappelons que nous pouvons bénéficier d'aides et de mesures d'accompagnement du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Enfin, un partenariat avec Pôle Emploi et les missions locales est nécessaire pour toucher le plus large public.

## 2. Proposition de plan d'action pour déployer l'apprentissage dans les métiers des services départementaux

En amont, définir les offres de postes : il conviendrait de réunir, en vertu de pilotage, les acteurs et partenaires : partenaires syndicaux, AIT départementaux, directeurs des services départementaux. L'objectif est de communiquer sur notre démarche, d'informer sur les conditions d'apprentissage, et de produire une cartographie des offres de postes à pourvoir.

En parallèle, il convient de communiquer, à l'extérieur, sur notre volonté d'avoir nos offres de recrutement à l'apprentissage : Site internet, événements ponctuels, articles, conventions avec les partenaires.

Une prise de contact avec le CFA et les centres de formation agréés permettra de réfléchir aux conventions possibles, entre les centres de formation et les services départementaux demandeurs.

Une campagne d'information peut être commencée lorsque l'offre

N°

5.17

de postes disponibles est établie. Mais devant veiller à ce que  
tous les partenaires externes soient sollicités, surtout  
concernant les acteurs impliqués dans l'insertion des jeunes  
leurs handicaps et des formes issues des O.P.V.

En interne, il conviendrait de réfléchir aux modalités de forma-  
tion des maîtres de stage, qui doivent être volontaires et garants  
de qualité. Il serait utile d'impliquer les partenaires sociaux  
dans cette réflexion, et de faire des propositions de conventions  
sur les cahiers de formation.

À l'issue de la campagne, et à mi-parcours, il serait utile  
de nous réunir pour établir un bilan et un point d'étape de la campagne de  
recrutement. Pour faciliter ce bilan, un outil de reporting pourrait  
avoir été préalablement diffusé dans les services départementaux,  
afin que les retours d'informations soient plus clairs et réguliers.

Un guide de stage est en cours de mise à jour, et sera  
diffusé dans les services en 2019. Par toute question, une adresse  
fonctionnelle a été donnée: question Apprentissage.dgafp@finances.gouv.fr.

Tels sont les éléments que je souhaitais porter à votre connaissance.  
Je mets à votre disposition par tout complément.

À l'attaché