



L'apprentissage dans la Fonction Publique Territoriale : une réelle opportunité pour les collectivités

Webinaire

Déroulé de la rencontre

- **Définition, cadre règlementaire, données chiffrées**
- **Présentation du dispositif : statut de l'apprenti, rémunération, recrutement, maître d'apprentissage, aides financières...**
- **Intervention de Mme Aude Chéreau – Coordinatrice apprentissage Grand Ouest – CNFPT**
- **Témoignage de Céline Fleury – Maître d'apprentissage – Commune de Saint- Avé**
- **Témoignage vidéo de Maxime Surel, apprenti espaces verts au sein de la mairie de Baden / Intervention de Stéphanie Dubillot de Ladapt**
- **Intervention de Delphine Bellegarde-Rieu, Directrice Territoriale au Handicap Bretagne et Pays de la Loire**
- **Ressources et interlocuteurs**

➤ Définition et cadre réglementaire

L'apprentissage : de quoi parle t-on ?



➤ Définition :

L'apprentissage est un dispositif de formation en alternance dans le cadre d'un contrat de travail : tout en travaillant dans une collectivité territoriale, l'apprenti(e) suit des cours dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

➤ Public concerné :

- jeunes de 16 ans à 30 ans (depuis le 01/01/2019)
- sans limite d'âge pour les personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé

Quelques chiffres

- En France, en 2020, plus de **500 000** contrats d'apprentissage ont été signés, ce qui représente une hausse de **40%** par rapport à 2019. Et en 2021, nouvelle année record puisque l'on recense plus de 650 000 contrats signés.
- En France, **10,2 %** des jeunes scolarisés dans le secondaire sont en apprentissage. A titre comparatif, ce taux avoisine les **60%** en Suisse et les **40%** au Danemark et en Allemagne.

Quelques chiffres



15 000 nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en 2020



La fonction publique territoriale : le principal employeur avec 63 % des nouveaux contrats.

Les communes recrutent la moitié des apprentis au sein de la FPT.



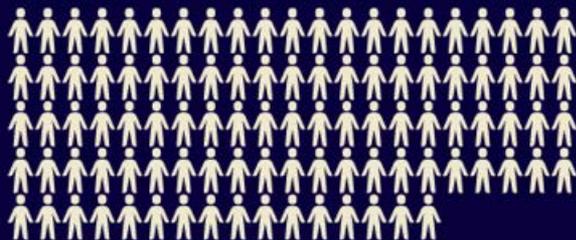
Recrutement de profils diversifiés au sein de la FPT, à l'image de la diversité des métiers la composant : autant d'apprentis préparant un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac que d'apprentis visant un diplôme de l'enseignement supérieur (50 %).

L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DANS LE MORBIHAN EN 2021



En 2021, dans le Morbihan, on recense 87 apprentis dans une commune ou dans un établissement public territorial, dont 12 apprentis RQTH (source : DDETS Morbihan)

130



130 contrats d'apprentissage ont été signés en 2021 dans la fonction publique dans le département du Morbihan...

L'INFO EN +

La participation du CNFPT - le Centre National de la Fonction Publique Territoriale - pour les coûts pédagogiques d'un apprentissage était jusqu'à présent fixée à 50%. Le financement est porté à hauteur de 100%, dans le cadre de montants maximaux, pour les contrats signés à partir du 1er janvier 2022, sans rétroactivité sur les contrats signés antérieurement à cette date.

Le CDG du Morbihan accompagne les recrutements d'apprentis au sein des collectivités territoriales : conseils et accompagnement, modalités de recrutement, informations sur les aides et dispositifs mobilisables, mise en relation avec les partenaires...

LE CDG 56

11%

dont 11% bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

67% de ces contrats ont été signés dans la fonction publique territoriale

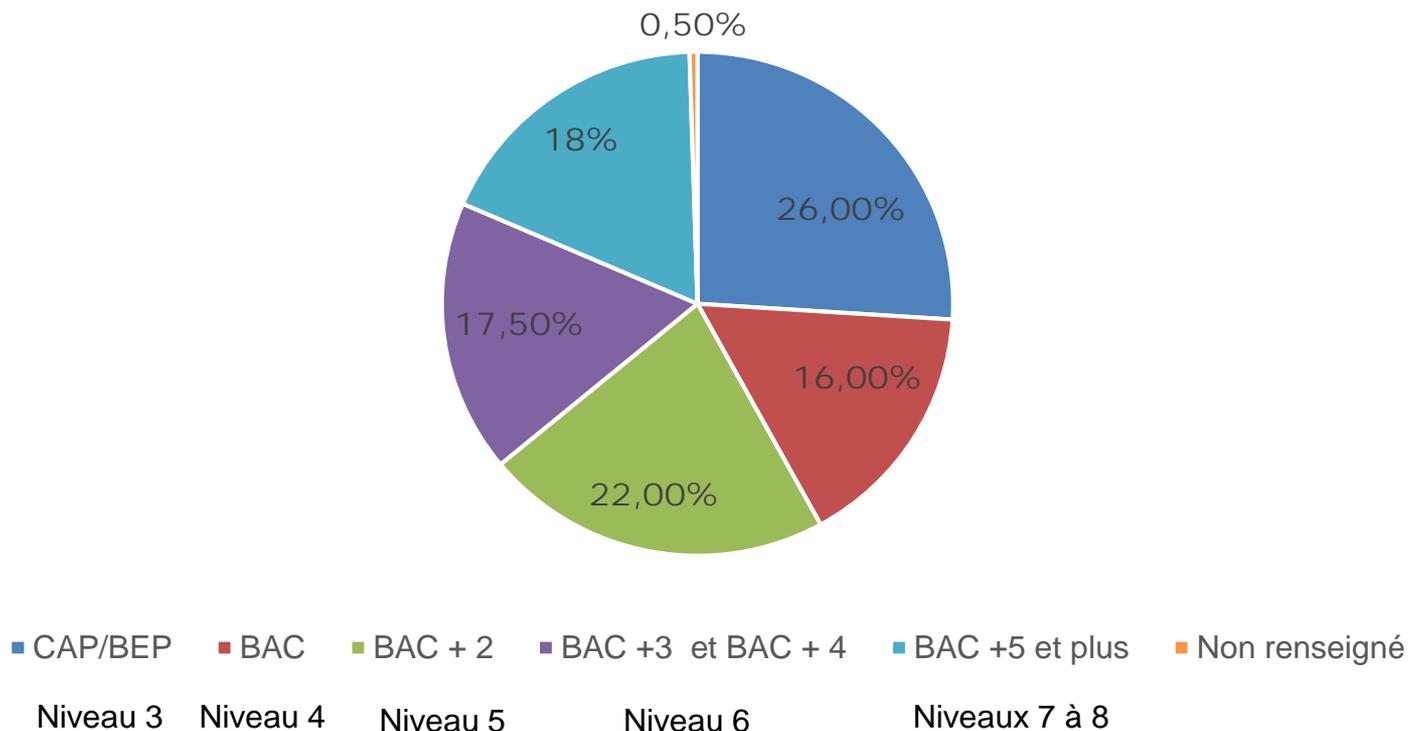
67%

Source des chiffres : DDETS du Morbihan

Date de réalisation : 12 janvier 2022

Quelques chiffres

Répartition des contrats d'apprentissage par niveau de qualification en 2020



Pour aller plus loin : [apprentissage dans la fonction publique – les chiffres 2020](#)

L'apprentissage et ses avantages

- Renouvellement des équipes et transmission des savoirs dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois et compétences
- Promouvoir l'image de la collectivité (attractivité)
- Dynamique au sein des équipes de travail et valorisation des tuteurs
- Action en faveur de l'insertion professionnelle : **sur 10 apprentis, 8 trouvent un emploi dans l'année qui suit leur formation.**

Cadre réglementaire

- Loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle, décret n°92-158 du 30 novembre 1992 relatif à l'apprentissage et à la formation professionnelle et décret n°93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis → [expérimentation du dispositif dans la FP](#)
- Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes → [pérennisation du dispositif](#)
- LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels → [développement de l'apprentissage](#)
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel → [tous les organismes de formations peuvent choisir de devenir CFA ce qui augmente la variété des propositions de formation.](#)
- Décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant

Présentation du dispositif



Présentation du dispositif

➤ Statut de l'apprenti :

- Contrat de travail de droit privé : peut démarrer dans les trois mois avant et jusque 3 mois après le début de la formation au CFA
- Durée du contrat comprise entre 1 an et 3 ans selon le diplôme préparé
- Conditions de travail :
 - ➔ 35 heures par semaine (dispositions particulières pour les moins de 18 ans)
 - ➔ Pauses et congés au même titre que les autres agents (le droit du travail s'applique)
- Temps passé en alternance entre la collectivité et l'organisme de formation
- Discipline : l'employeur dispose du pouvoir disciplinaire
- Possibilité de résiliation du contrat (période d'essai de 45 jours)

Présentation du dispositif

➤ La rémunération de l'apprenti

Les apprentis sont rémunérés en pourcentage du SMIC (SMIC au 1er janvier 2022 : **10,57 € heure** soit **1 603,12 € brut mensuel**).

Le barème fixant la rémunération des apprentis est le suivant :

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et +
1ère année	27%	43%	53%	100%
2ème année	39%	51%	61%	100%
3ème année	55%	67%	78%	100%

Présentation du dispositif

➤ Les exonérations

Les contrats d'apprentissage sont exonérés des cotisations patronales et salariales dues au titre :

- des assurances sociales : maladie, maternité, invalidité, veuvage, décès, vieillesse,
- des prestations familiales,
- de la CSG et la CRDS,
- de la taxe d'apprentissage,
- de la cotisation salariale IRCANTEC,
- de la taxe transport,
- des cotisations assurance chômage pour les collectivités territoriales adhérentes à l'UNEDIC.

Modalités de recrutement

Les grandes étapes

Formalité	Acteur(s)	Précisions	Délais
La définition du profil et la recherche de candidat	La collectivité	Définition des missions Vérification de l'existence de la formation correspondante Rédaction de la fiche de poste Diffusion possible sur le site emploi territorial	Suffisamment en amont du recrutement afin d'identifier le bon candidat
Identification du maître d'apprentissage	Le service concerné par le projet de recrutement, en lien avec l'autorité territoriale	Vérifier les motivations et les compétences pédagogiques et professionnelles du maître d'apprentissage en cohérence avec le choix de la formation	Suffisamment en amont du recrutement afin de garantir le bon accompagnement de l'apprenti
Sélection de l'apprenti Vérification de l'aptitude	La collectivité	Lors d'un entretien, vérification des prérequis et de la motivation du futur apprenti Certificat de scolarité si âgé de 15 ans Diplômes	Avant l'embauche
Prise de contact avec le CFA	La collectivité auprès d'un CFA	Se renseigner auprès du CFA sur : - les dates de début et de fin de la formation, - la personne à contacter en cas de nécessité, - le calendrier des cours, - les périodes d'examen, - le coût de formation de l'apprenti (vérifier si il correspond à la prise en charge du CNFPT)	Avant l'embauche

Modalités de recrutement

Les grandes étapes

Formalités	Acteurs	Précisions	Délais/procédure
Saisine du Comité Technique	Le CT Local ou Départemental	Le Comité Technique doit donner son avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis accueillis par la collectivité, Remarque : dispositions spécifiques pour les mineurs.	Avant la délibération Contact CT départemental CDG 56 : secretariatctchsct@cdg56.fr Modèle de saisine
Délibération	L'organe délibérant	Mise en œuvre de l'apprentissage Permet l'engagement financier NB: Certains travaux sont soumis à dérogation pour les mineurs et d'autres interdits. Ils nécessitent une délibération en conseil et une information du CHSCT compétent (plus d'info sur le guide apprentissage CNFPT)	Suite à la saisine du CT Modèle de délibération
Visite médicale d'embauche	Le médecin agréé	Le certificat médical doit être joint au contrat	Avant l'embauche
Retrait et réalisation du dossier d'apprentissage	La collectivité auprès de la Direction Départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) du Morbihan	Formulaire CERFA à compléter Possibilité de le faire en ligne https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R42911	Avant l'embauche
Signature du contrat de travail	CFA Autorité territoriale Apprenti ou représentant légal de l'apprenti mineur	Le contrat d'apprentissage doit être imprimé et rempli en 3 exemplaires	Avant l'embauche

Modalités de recrutement

Les grandes étapes

Formalités	Acteurs	Précisions	Délais/procédure
Enregistrement du contrat de travail	La collectivité ou le CFA auprès de la DDETS du Morbihan	Se mettre d'accord avec le CFA sur l'envoi du contrat à la DDETS	Dès signature par les différentes parties
Etablir la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)	La collectivité auprès de l'URSSAF	La DPAE est obligatoire pour tout salarié y compris les apprentis du secteur public. Le récépissé de l'URSSAF doit être conservé.	Au plus tôt 8 jours avant l'embauche Au plus tard le 1er jour de l'embauche
Déclaration à la caisse de retraite complémentaire	La collectivité auprès de l'IRCANTEC		Après l'embauche
Convention chômage	Pôle Emploi	Permet de se décharger de la partie administrative de l'indemnisation de l'agent	Après l'embauche, dès signature du contrat
Examen médical	Médecin de prévention	Permet de vérifier l'aptitude de l'apprenti à son poste de travail	Avant l'embauche si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, après l'embauche dans le cas contraire

Focus sur le maître d'apprentissage

- **Ses missions** : responsable de l'apprenti, il gère son activité au quotidien, il doit contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondantes
- **Conditions de qualifications** : le maître d'apprentissage doit être titulaire d'un titre relevant du domaine professionnel concerné **ou** avoir 2 années d'exercice d'une activité en rapport avec la qualification visée par l'apprenti
- **Bonification indiciaire** de 20 points si le maître d'apprentissage est titulaire : 93 euros bruts + valorisable dans le cadre de la promotion interne

➤ **Témoignage de Céline Fleury – Maître d'apprentissage – Commune de Saint-Avé**

➤ Intervention de Madame Aude Chereau – coordinatrice apprentissage grand ouest du CNFPT.

➤ **Témoignage de Maxime Surel,
apprenti espaces verts au sein de la
mairie de Baden / Intervention de
Stéphanie Dubillot de Ladapt**

Aides au contrat d'apprentissage pour le public en situation de handicap FIPHFP

Accompagnement socio pédagogique :

L'accompagnement doit permettre de sécuriser le parcours de la personne en :

- assurant une interface avec l'employeur et le centre de formation,
- mobilisant les moyens de compenser les difficultés d'apprentissage,
- assistant la personne dans ses démarches administratives,
- alertant les partenaires du champ médico-social en cas de difficultés,
- réalisant une médiation famille/employeur/ bénéficiaire le cas échéant.



- **Rôles et missions du FIPHFP**

Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique a pour mission d'accompagner les employeurs publics dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents et contractuels en situation de handicap.

- **Rôles et missions du FIPHFP**

A partir des contributions des employeurs de plus de 20 ETP qui n'ont pas atteint le taux légal de 6%, le FIPHFP finance :

- Les actions permettant de répondre aux besoins de compensation du handicap

Via un catalogue d'aides et interventions étoffé :

<http://www.fiphfp.fr/Espace-employeur/Interventions-du-FIPHFP>

- Les partenariats, dispositifs (Cap emploi, Dispositifs d'emploi accompagné...)
- Des prestations communes avec l'Agefiph (PAS, EPAAST, plateformes de prêt de matériel...)
- La formation, mise en réseau et l'animation des acteurs du handicap dans la fonction publique, notamment les correspondants handicap, via le Handi-Pacte

- **Comment mobiliser les aides et interventions du FIPHFP ?**

Tous les employeurs publics (Etat, Hospitalière, Territoriale) peuvent mobiliser les aides et intervention du FIPHFP :

- **Via la plateforme des aides du FIPHFP**, chaque employeur dispose d'un montant de 40k€ par année civile
- **Via un conventionnement avec le FIPHFP** pour les employeurs qui souhaitent développer une politique RH inclusive. La convention est sur trois ans, elle va traiter des thèmes principaux : le recrutement, le maintien dans l'emploi et la communication/sensibilisation. Le montant de la convention sera adapté et permettra de couvrir les besoins de compensation de l'ensemble des personnels.

Le Handi-Pacte

Le Handi-Pacte est un dispositif du FIPHFP à destination des employeurs publics, afin d'outiller, de sensibiliser et d'échanger autour du handicap, de l'emploi et de l'inclusion

Echanges de bonnes pratiques

Environ 45 minutes d'échanges



Un rendez-vous en distanciel conçu pour permettre au réseau d'échanger régulièrement sur des problématiques partagées sur un temps court.

L'objectif ? L'entraide, la coopération et le partage d'idées !

Le Club des conventionnés

Environ 45 minutes d'échanges



Ce club réservé aux employeurs publics et aux CDG conventionnés avec le FIPHFP permettra d'échanger sur leurs enjeux spécifiques.

Un format court basé sur le même principe que les échanges de pratiques

La classe virtuelle

Demi-journée ou journée d'échanges



Espace d'échanges interactif en ligne, la classe virtuelle propose d'alterner entre ateliers en petits groupes, cas pratiques et débrief en plénière
Pour aller + loin sur un sujet et enrichir sa posture professionnelle

Le webinaire

1h à 1h30 d'information



Le webinaire est une conférence en ligne, qui agrège plusieurs séquences (vidéo, interview, sondages...) et permet de transmettre de l'information

Le format idéal pour mettre à jour ses connaissances !



www.handipactes-grandouest.fr

www.fiphfp.fr



[@HP_GrandOuest](https://twitter.com/HP_GrandOuest)



www.linkedin.com/company/fiphfp/

- Le FIPHFP est présent dans chaque région



 Par mail :

Delphine.Bellegarde-Rieu@caissedesdepots.fr

 Par téléphone :

02 23 35 55 85 ou 06 83 74 68 90

Votre interlocuteur du FIPHFP en région

Delphine BELLEGARDE-RIEU

Contrat d'apprentissage pour le public en situation de handicap

- Concernant la déclaration annuelle, les apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne sont pas comptabilisés dans les effectifs sur lequel s'applique le taux des 6%
- Ils comptent dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sous certaines conditions :
 - Etre bénéficiaires de l'obligation d'emploi
 - Etre présents dans les effectifs au 31 décembre de l'année précédente (2021 pour 2022)
 - Avoir été rémunérés sur une période d'au moins 6 mois durant l'année N-1

Contacts

Les partenaires spécifiques

Secteurs	Cap Emploi 56 Directrice : Valérie Loric loric@adieph56.fr ☎ 02.97.40.62.30	Missions Locales	Adapt 56 Cheffe de service : Véronique Grandemange grandemange.veronique@ladapt.net ☎ 06.19.47.30.63
Vannes	Sandrine Landais landais@capemploi56.fr ☎ 02.97.47.62.30	Sandy Contrault Le Gal s.legal@mlpv.org Xavier Landais x.landais@mlpv.org ☎ 02.97.01.65.40	Stéphanie Dubillot dubillot.stéphanie@ladapt.net ☎ 06.01.72.57.96 Carole le Guilloux leguilloux.carole@ladapt.net ☎ 06.22.63.11.41
Auray		Emilie Le Bouguenec Emilie.le-bouguenec@mlauray.fr	
Pontivy	Alexandre Duboscq duboscq@capemploi56.fr ☎ 02.97.25.22.73	Laëtitia Fontaine pontivy@ml-cb.fr ☎ 06.11.62.57.11	Blandine Grandjon granjon.blandine@ladapt.net ☎ 06.40.06.83.84
Ploërmel		Alexandra Guillemaud Alexandra.guillemaud@mlceb.org ☎ 02.97.73.57.00	
Lorient / Caudan	Marie Françoise Pesquer pesquer@capemploi56.fr ☎ 02.97.76.72.72	Raphaël Queré r.quere@mlorient.org ☎ 02.97.81.69.69	Nadège Hemmerlin hemmerlin.nadege@ladapt.net ☎ 06.40.06.83.83
Secteur Redon	Permanence Redon ☎ 02 99 70 34 70	Nicolas Bernard nicolas.bernard@ml-redon.com ☎ 02.99.72.19.50	Catherine Lecointe Lecointe.catherine@ladapt.net ☎ 07.56.00.38.84

Les sites ressources

www.cdg56.fr

www.cnfpt.fr

<https://bretagne.dreets.gouv.fr/Morbihan>

<https://www.bretagne-alternance.com/>

<https://www.1jeune1solution.gouv.fr/home>

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/>

<http://www.fiphfp.fr/>

<https://www.handipactes-grandouest.fr/>

Interlocuteurs au CDG56

- **Armelle JOUANNO** : Conseillère en évolution professionnelle

 ajouanno@cdg56.fr

 02.97.68.16.14

- **Lucile GHEMAR** : Consultante RH

 lghemar@cdg56.fr

 02.97.68.31.53