

L'apprentissage Une clé pour l'emploi public local



Edito

L'apprentissage reste encore peu développé dans les collectivités locales : il représente seulement 0,3% de l'emploi territorial.

Ses atouts sont pourtant largement démontrés.

Longtemps associé au monde de l'artisanat ou du bâtiment, il permet désormais de préparer à une diversité de métiers au cœur de l'action locale.

Qualifiant et diplômant, il offre à des jeunes une chance plus forte d'accès à l'emploi. Pour les employeurs confrontés au défi du renouvellement des compétences, il constitue un outil supplémentaire de gestion prévisionnelle des emplois.

Ne passons pas à côté de ce potentiel de talents nouveaux et diversifiés ! Parce que tout invite aujourd'hui à développer l'apprentissage, la Maison de l'emploi territorial - un partenariat CDG Isère et CNFPT Rhône-Alpes Grenoble - se mobilise pour valoriser nos métiers auprès des jeunes, accompagner les collectivités dans leurs démarches de recrutement d'apprentis et consolider les partenariats locaux avec les acteurs de l'emploi et de la formation.

Marc Baïetto
Président du CDG de l'Isère
Délégué régional du
CNFPT Rhône-Alpes - Grenoble

3 raisons de choisir l'apprentissage

▶ une réponse à la qualification des jeunes

L'apprentissage débouche sur l'obtention d'un diplôme, qui reste un atout majeur d'embauche pour des jeunes et des demandeurs d'emploi. La collectivité contribue ainsi à la professionnalisation des jeunes sur son territoire.

▶ un outil de gestion des compétences

L'apprentissage permet le pré-recrutement d'agents sur des secteurs où les collectivités peinent à trouver des candidats (technique, sanitaire et social, finances, ressources humaines, marchés publics), pour développer des missions nouvelles ou expérimenter des méthodes innovantes.

▶ un moyen de transmission du savoir

L'encadrement des apprentis par des maîtres d'apprentissage, notamment des seniors expérimentés, assure la transmission du savoir professionnel et des valeurs du service public.

Comment ça marche ?

L'apprentissage est une formation en alternance : la formation théorique dispensée en Centre de formation d'apprentis (CFA) alterne avec la formation pratique au sein de la collectivité, elle débouche sur l'obtention d'un diplôme.

pour quel public ?

Le dispositif est ouvert aux jeunes de 16 à 26 ans et par dérogation jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés et les apprentis qui renouvellent leur contrat pour viser un diplôme supérieur au précédent.

pour quels métiers ?

Tous les niveaux de diplôme sont concernés - des CAP et BEP au Bac + 5 - ainsi qu'une grande diversité de filières professionnelles (les domaines technique, sanitaire et social, mais aussi les métiers de l'achat public, des finances ...).

quel type de contrat ?

Apprenti et employeur sont liés par un contrat de travail de droit privé, à durée déterminée et partiellement exonéré de charges. L'employeur est libre de choisir son apprenti. L'apprenti est astreint à une période d'essai, travaille sur la base de 35 heures et reçoit une rémunération.

quelles formalités ?

Le recours à l'apprentissage est soumis à l'avis du CTP, fait l'objet d'une délibération, d'une déclaration unique d'embauche et d'un agrément pour chaque maître d'apprentissage (l'agrément est valable 5 ans et entraîne le versement de la NBI).

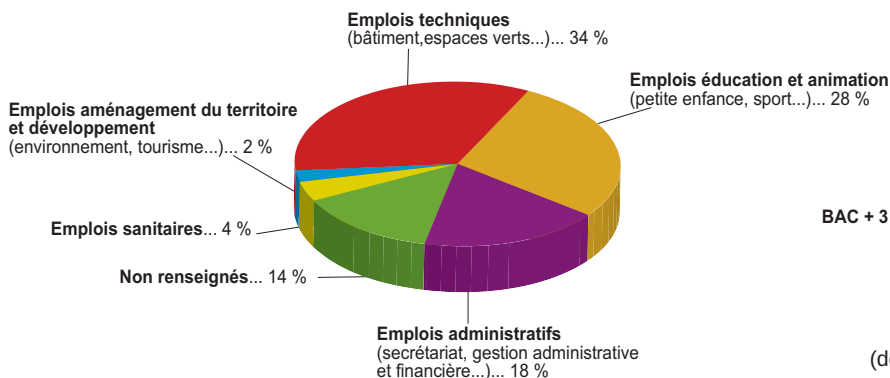
quel mode de financement ?

La rémunération de l'apprenti, en partie exonérée de cotisations sociales et le coût de la formation sont pris en charge par l'employeur (les collectivités ne payant pas la taxe d'apprentissage). La région Rhône-Alpes propose un dispositif d'aide et les coûts pédagogiques peuvent dans certains cas être négociés avec les CFA.

L'apprentissage dans les collectivités de Rhône Alpes

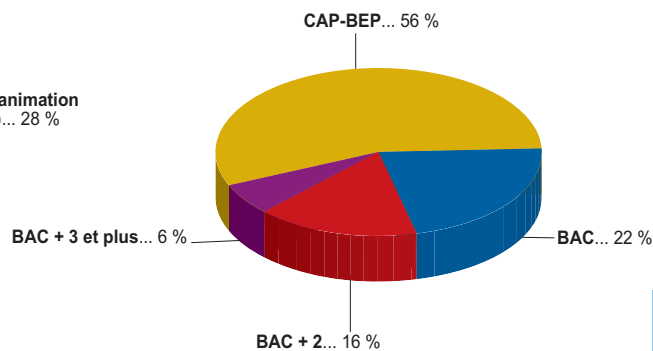
Que font les apprentis ?

Les trois quarts des apprentis se préparent à des métiers techniques, administratifs ou éducatifs



Quels niveaux de diplômes sont préparés ?

Une majorité de niveaux CAP - BEP



(données 2002-2005 - Enquête CNFPT Rhône-Alpes-Lyon)

Une dynamique de Ressources Humaines

Un apprentissage encadré par des professionnels reconnus

Sur le lieu de travail, l'apprenti est encadré par un maître d'apprentissage ; en CFA les enseignants sont le plus souvent d'anciens professionnels. Il acquiert une qualification adaptée aux savoir-faire attendus de l'employeur, un savoir relationnel et se sensibilise à l'esprit du service public. Pour l'agent maître d'apprentissage, c'est une reconnaissance de sa qualité professionnelle.

Une voie d'accès non scolaire à des diplômes

L'apprenti peut enchaîner plusieurs contrats d'apprentissage CAP, Bac pro, BTS... et ainsi construire pas à pas son parcours professionnel.

Une liberté d'engagement à l'issue du contrat

A la fin du contrat à durée déterminée, employeurs et apprentis sont libres de tout engagement : la collectivité peut ou non recruter l'apprenti sur un emploi, et l'apprenti peut rechercher un autre employeur. L'apprenti qui n'est pas recruté a droit à une indemnisation.

Une chance plus forte d'intégrer un emploi

Plus de 80% des apprentissages débouchent sur une embauche immédiate. Deux possibilités pour recruter l'apprenti : l'intégration directe en catégorie C ou la nomination après réussite à un concours externe.

Ils font l'apprentissage



Nathalie Van Biervliet

Adjointe au maire
Vie quotidienne, cadre de vie et administration
Mairie d'Herbeys

« Pour une petite commune comme la notre, choisir l'apprentissage c'est disposer d'un levier en

faveur de l'emploi des jeunes de la commune. En leur permettant d'accéder à une qualification, nous facilitons leur accès à l'emploi dans les secteurs privé et public.

Actuellement, nous accueillons un apprenti en CAP "maintenance des bâtiments en collectivité". Parce qu'elle couvre l'éventail des métiers techniques d'une petite collectivité, cette formation est particulièrement adaptée à nos besoins. Pour réussir, il est important, de veiller à la proximité des lieux de formation et de travail, d'être attentif à la permanence des liens entre l'organisme de formation et le maître d'apprentissage, et donner à celui-ci la place et le temps nécessaires aux côtés de l'apprenti.



Manon Didier

Apprenti, BAC Pro "Service" (accueil, assistante, conseil)
Communauté de communes de St Marcellin

« L'apprentissage, c'est la bonne formule pour mener à bien son projet professionnel. Ça permet d'entrer dans la vie active, de devenir rapidement autonome tout en bénéficiant d'une formation professionnelle, avec à la clef une qualification.

L'immersion dans le monde du travail constitue une première expérience qui répond à tous les enjeux de l'emploi. Et puis, avec l'alternance entre formation théorique et situation d'emploi, et l'accompagnement de mon maître d'apprentissage, j'ai le sentiment de faire quelque chose de concret et d'utile, de comprendre ce que je fais et pourquoi je le fais. C'est un gage de motivation.



Ravia Jourde

Maître d'apprentissage, BAC Pro "Services en milieu rural"
Directrice EHPAD "Arcadie",
CCAS de Domène

« Encadrer un apprenti, c'est pour moi une expérience passionnante et enrichissante. Rares sont les occasions de transmettre son expérience professionnelle en situation de travail à une personne motivée et sur un temps suffisamment long. La transmission de savoirs techniques est essentielle car l'apprentissage débouche sur une qualification professionnelle.

L'accompagnement humain l'est tout autant : comprendre la demande de l'apprenti, l'aider à adapter ses connaissances scolaires à la situation d'emploi, l'amener à gagner en confiance en lui, faciliter son intégration dans une équipe, le soutenir dans la difficulté... C'est un engagement qui vaut le coup et à la fin du parcours, la réussite du jeune c'est aussi un peu celle du maître d'apprentissage.

L'apprentissage : pas à pas

Définir le projet de la collectivité

Valider l'adéquation entre besoin et apprentissage

1. Analyser le besoin : quel emploi, quelles compétences, quel profil de poste ?
2. Vérifier que l'apprentissage est une réponse à ce besoin : la qualification attendue existe-t-elle par voie d'apprentissage, des places sont-elles disponibles dans les CFA ?
3. Repérer les professionnels pouvant devenir maître d'apprentissage : sont-ils identifiés, suffisamment expérimentés, intéressés ?

Points de veille

- ▶ L'emploi doit pouvoir être pourvu par un jeune débutant. Attention aux contraintes réglementaires.
- ▶ Un professionnel expérimenté doit être intéressé pour encadrer l'apprenti.
- ▶ La formation démarre le plus souvent en septembre, le recrutement se prépare de mars à juin.

Vos interlocuteurs

Les conseillers de la Maison de l'Emploi Territorial

Préparer sa mise œuvre

Trouver un apprenti

4. Rechercher des candidats dans les candidatures spontanées, auprès des acteurs locaux de l'emploi (missions locales, ANPE...) et des CFA.
5. Vérifier l'adéquation du projet du jeune avec l'emploi proposé, avec l'appui des acteurs locaux de l'orientation.

Mettre au point le projet de formation

6. Trouver le CFA assurant la formation correspondante
7. Choisir et faire agréer le maître d'apprentissage qui assure l'encadrement professionnel du jeune.

Assurer le montage administratif et financier

8. Soumettre le projet au Comité Technique Paritaire (CTP) et le proposer au vote de l'assemblée délibérante.
9. Préparer le contrat de droit privé et la déclaration unique d'embauche.
10. Prévoir au budget les coûts de la rémunération, de la formation, de l'indemnisation du maître d'apprentissage. Rechercher les aides de la région, négocier les coûts de formation.

Points de veille

- ▶ Adéquation du jeune au profil recherché par la collectivité et aux perspectives de l'emploi proposé.
- ▶ Un vrai processus de recrutement associant le service et le maître d'apprentissage doit être mis en œuvre : valider la pertinence de l'orientation professionnelle du jeune, sa motivation pour les activités réelles de l'emploi, ses potentialités professionnelles et sa capacité d'intégration dans le service d'accueil.
- ▶ Le choix du candidat relève de l'employeur : les conséquences peuvent être lourdes sur le fonctionnement du service qui accueille l'apprenti pour une durée relativement longue.
- ▶ L'apprenti qui n'est pas recruté a droit à une indemnisation ; une adhésion partielle au régime d'assurance chômage est possible pour les seuls apprentis.

Vos interlocuteurs

- Les professionnels de l'orientation
- La Préfecture pour demander l'agrément du maître d'apprentissage
- Le CFA pour inscrire l'apprenti
- L'URSSAF pour effectuer la déclaration unique d'embauche
- La DDTEFP pour vérifier et enregistrer le contrat
- Les ASSEDIC pour l'assurance chômage

Piloter l'apprentissage et anticiper la fin du contrat

Assurer l'intégration du jeune dans la collectivité et dans son service

11. Préparer l'accueil du jeune comme celui d'un nouvel embauché
12. Identifier un référent dans les services de gestion qui pourra assurer le suivi du jeune, la relation avec le maître d'apprentissage et le service d'affectation, la gestion des formalités et des relations avec les services publics de l'emploi et le CFA.

Accompagner le maître d'apprentissage

13. Faciliter l'accès des maîtres d'apprentissage aux formations et échanges professionnels proposés par le CNFPT et les CFA.

Préparer la sortie

14. Clarifier assez tôt les propositions de la collectivité (recrutement ou fin de contrat) et accompagner leurs mises en œuvre.
15. Mettre en relation le jeune avec les professionnels de l'emploi pouvant l'accompagner dans sa recherche d'emploi externe.

Points de veille

- ▶ Une clarification des rôles respectifs du référent et du maître d'apprentissage pour traiter rapidement des questions administratives, liées à l'activité professionnelle ou à la formation.
- ▶ Un suivi permanent où le maître d'apprentissage n'est pas le seul à assurer la régulation.
- ▶ Une sortie préparée suffisamment tôt, au minimum six mois avant la fin du contrat, afin de limiter les inquiétudes
- ▶ Une relation continue tout au long de la formation avec le CFA et les acteurs de l'emploi

Vos interlocuteurs

Le référent administratif dans la collectivité
Le référent CFA
Un conseiller du service public de l'emploi



Des sources pour s'informer

- ▶ **Guide pratique CNFPT : l'apprentissage dans la Fonction Publique Territoriale**
(Octobre 2007) - www.rhone-alpes-grenoble.cnfpt.fr
- ▶ **Guide de l'apprentissage de la région :**
<http://www.rhonealpes.fr/> (rubrique : Emploi et formation / Apprentissage)
- ▶ **Simulateur de calcul de la rémunération :**
<http://www.salaireapprenti.pme.gouv.fr/SalaireApprenti/index.jsp>
- ▶ **Contrat d'apprentissage du secteur public :**
<http://www.travail.gouv.fr/>
(rubrique : Informations pratiques / Formulaires / Formation-Apprentissage / n°10472*03-10473*03)
- ▶ **Déclaration unique d'embauche (URSSAF) :**
<http://www.due.fr/>



Des partenaires pour vous accompagner

- ▶ **Projet de formation :** les Centres de Formation d'Apprentis
- ▶ **Contrat d'apprentissage :** la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Isère - Service alternance : 04.56.58.38.06
<http://www.sdtefp-rhone-alpes.travail.gouv.fr/dd38/>
- ▶ **Recherche de jeunes candidats :**
 - les missions locales - www.missions-locales.org
 - l'ANPE - www.anpe.fr
- ▶ **Travailleurs handicapés :** Cap emploi Ohé Prométhée Isère - <http://www.op38.eu/accueil.php>
- ▶ **Orientation du jeune :** les Centres d'aide à la décision des Chambres de Métiers et de l'Artisanat (accès gratuit à une prestation de conseil en orientation : filières, formations en alternance, choix d'un métier)
 - Isère - Grenoble : Thierry Chaudagne / 04.76.70.82.08
 - Isère - Vienne : Sandrine Moiroux / 04.74.57.70.70



Des aides au financement de la Région Rhône-Alpes

- ▶ **Une aide à l'employeur pour les collectivités de moins de 100 agents**
 - Aide générale : 1000 euros versés à la fin de chaque année.
 - Soutien à la formation de jeunes majeurs sans diplôme ou sans qualification : 500 euros versés à la fin de chaque année.
 Direction de l'apprentissage : 08 10 83 39 80 (numéro azur)
<http://www.rhonealpes.fr/> (rubrique : Emploi et formation / Apprentissage)
- ▶ **Un appui indirect à la formation via les CFA** (subventionnés dans leur fonctionnement)



La MET vous accompagne

Vous avez un projet d'apprentissage,
des conseillers de la Maison de l'Emploi Territorial
répondent à vos questions :

Accueil MET - 04 56 38 87 38 - cdg38@cdg38.fr
Morgane Lup - 04 56 38 87 17 - emploi@cdg38.fr



Ce document est téléchargeable sur : www.cdg38.fr et www.rhone-alpes-grenoble.cnfpt.fr