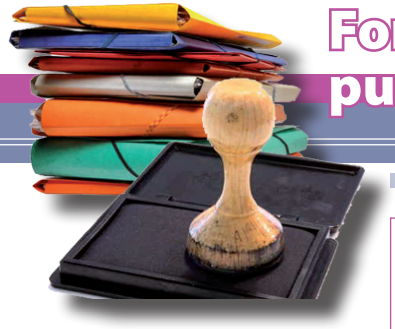
GIP CARIF
Groupement d'Intérêt Public
Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
île de France

Vos ressources pour la formation et l'emploi

Pour développer l'alternance dans le secteur Fonction publique

Sommaire :

Les spécificités du contrat d'apprentissage pour l'employeur public 2
Evolution des entrées en contrat dans le secteur public 2
Le PACTE : un dispositif spécifique au secteur public 3
L'apprentissage dans la fonction publique hospitalière. 4
L'apprentissage en Ile-de-France : un outil de gestion prévisionnelle ... 4
Sources 5



Les spécificités du contrat d'apprentissage pour l'employeur public

Depuis la loi du 17 juillet 1992, le secteur public non-industriel et commercial peut embaucher des apprentis. Les caractéristiques du contrat sont identiques à celles des contrats d'apprentissage conclus dans le secteur privé, à l'exception notamment des dispositions suivantes :

- Le contrat d'apprentissage reste un contrat de droit privé.
- Le contrat d'apprentissage n'offre pas de possibilités particulières d'embauche ultérieure dans la fonction publique.
- A l'issue de sa période d'apprentissage, le jeune doit, **s'il souhaite intégrer la fonction publique, réussir le concours externe.**
- Toutes les cotisations sociales salariales d'origine légale et conventionnelle sont prises en charge par l'Etat jusqu'à l'obtention du diplôme.
- Aucune cotisation salariale n'est due par l'apprenti.

Le régime appliqué à l'employeur public n'est donc pas défavorable par rapport à celui dont bénéficie le secteur privé. En revanche, les employeurs publics n'acquittant ni taxe d'apprentissage, ni impôt sur les sociétés, les contrats conclus dans le secteur public n'ouvrent droit ni à l'indemnité compensatrice forfaitaire, ni au crédit d'impôt. Il en résulte que l'employeur public doit, sauf dispositions spécifiques mises en œuvre par la région, **verser à l'établissement de formation de l'apprenti la totalité du coût de formation.**

Evolution des entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur public en 2009 (au niveau national)

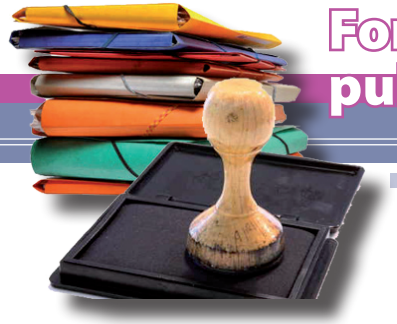
Dans le secteur public non industriel et commercial, les entrées en contrat d'apprentissage sont peu nombreuses. Elles progressent en 2009 : **7 826 jeunes sont entrés dans le dispositif, contre 6 669 en 2008, soit une hausse de 17 %.**

Les communes sont les principales utilisatrices de ce type de contrats de droit privé : elles totalisent 56 % des entrées. Les jeunes sans qualification reconnue sont plus nombreux que dans les autres administrations et établissements publics : **36 % des apprentis recrutés par les communes sont de niveau VI ou V bis** (- 4 points par rapport à 2008), contre 27 % pour l'ensemble des recrutements du secteur public. Cette proportion est en revanche proche de celle observée dans le secteur privé **(35 % des apprentis recrutés en 2009 y sont de niveau VI ou Vbis).**

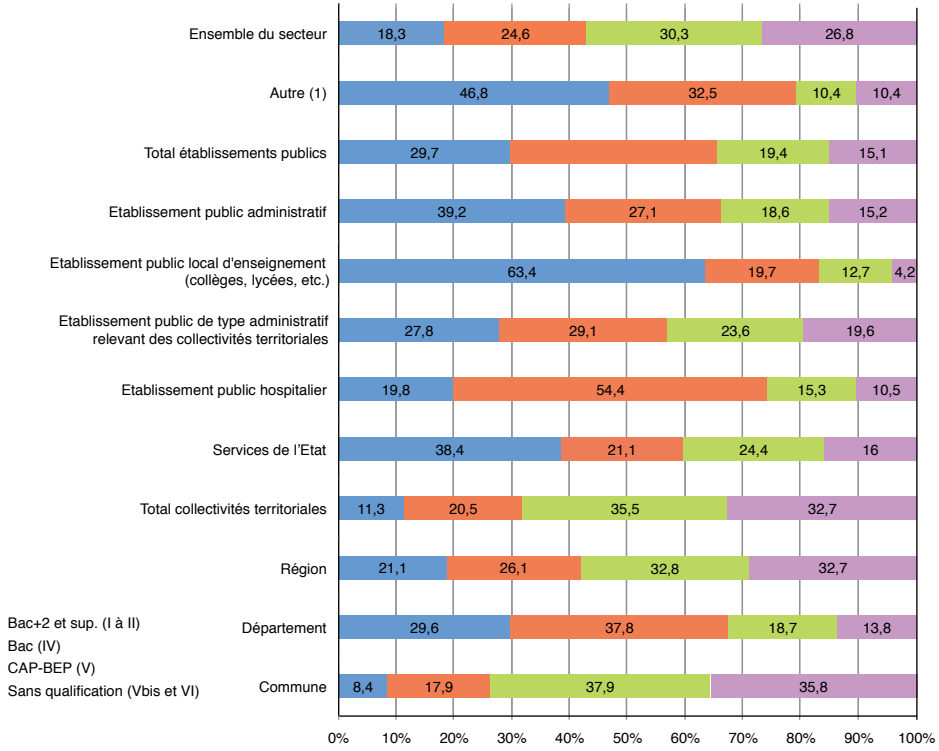
Comme dans le privé, les contrats d'apprentissage du secteur public comportent une formation débouchant sur un diplôme ou un titre de l'enseignement professionnel ou technologique reconnu par l'État.

En 2009, 43 % des nouveaux contrats forment aux métiers de la production (23 % dans les spécialités liées aux domaines de la forêt, des espaces verts, de l'agriculture et de la pêche) et 32 % des nouveaux contrats préparent aux métiers de la santé, du travail social et des services aux personnes (-4 points en un an).

Pour développer l'alternance dans le secteur Fonction publique



Répartition des contrats d'apprentissage dans le secteur public par type d'employeur, selon le niveau de formation à l'entrée en 2009 (en %)



Autres établissements employant des personnels régis par le droit public (offices d'HLM, chambres consulaires…) (DARES 2011)

De nombreux métiers émergents, difficiles à pourvoir par les voies classiques, sont adaptés à la formation par apprentissage :

- Formations à caractère écologique et environnemental (spécialités en urbanisme, en aménagement du territoire, en évaluation environnementale, en hygiène et sécurité)
- Les métiers de la communication et des systèmes d'information (pour les moyennes et grandes collectivités) de même que ceux des ressources humaines et du contrôle de gestion.

Le PACTE : un dispositif spécifique au secteur public

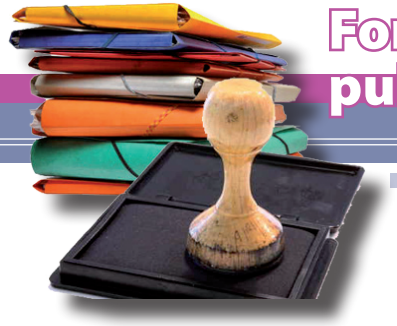
Le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de l'Etat et hospitalière, peut déboucher sur une titularisation à l'issue d'une formation en alternance d'un ou deux ans, dans les corps et cadre d'emploi de la catégorie C. Mais ce régime est différent de l'apprentissage et ne concerne qu'environ 900 jeunes chaque année.

L'apprentissage dans la fonction publique hospitalière : une pratique qui reste marginale

En2007, les apprentis ne représentent que 0,09% des effectifs hospitaliers, soient un peu plus de 600 personnes.

Le nombre d'apprentis présents dans les établissements publics de santé semble se stabiliser, après une période de croissance de près de 20% par an entre 2003 et 2005. Depuis 2005, la proportion d'apprentis dans les établissements reste constante à 0,09% (1 035 000 agents au 31 décembre 2007).

Comme le reste de la Fonction Publique Hospitalière, l'apprentissage est majoritairement féminin, les hommes ne représentent en 2007 que 32% des apprentis (31% en 2005). Ceci s'explique en partie par les métiers concernés.



Beaucoup de préparateurs en pharmacie hospitalière

Les apprentis se destinent souvent à être préparateurs en pharmacie hospitalière (près de 60% des diplômes préparés en 2004, 49% en 2005, 30% en 2006 et 33% en 2007). Au sein du personnel soignant, les préparateurs en pharmacie hospitalière ne pouvaient obtenir leur diplôme que par voie de l'apprentissage jusqu'en 2007. Ils peuvent aujourd'hui également l'acquérir par formation initiale classique, formation continue et validation des acquis d'expérience.

On trouve également d'autres formations aux métiers de la santé publique : 16% des apprentis

préparent le diplôme d'Etat d'Infirmier/ère, d'autres des BTS ou des bacs professionnels.

Le brevet professionnel est le niveau de diplôme le plus fréquemment préparé par les apprentis (42% d'entre eux). Mais **le niveau de diplôme préparé par les apprentis évolue : alors qu'en 2004, 18% préparaient un CAP, ils ne sont que 8% dans ce cas en 2007.** Après une forte hausse en 2006 (ils atteignaient 17% des apprentis), les bacs professionnels retrouvent leur niveau de 2005 (7% des apprentis). En 2007, les BTS restent stables par rapport à 2006 (8% des apprentis) et les autres diplômes post-bac (DUT, licences professionnelles, masters, diplômes d'ingénieur) représentent près de 5% des apprentis.

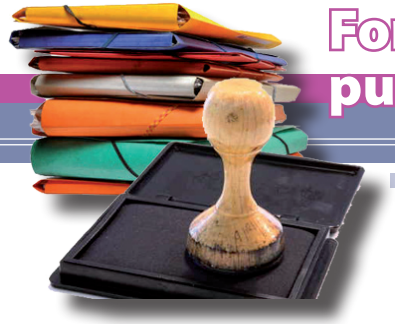
Des besoins nombreux dans ce secteur

Le secteur hospitalier, lui aussi, entend développer ce mode de formation. La culture de l'alternance est déjà là, puisque les formations sanitaires font souvent la part belle à la pratique de terrain. Mais l'apprentissage y est concurrencé par le dispositif des études promotionnelles, qui permet à un service hospitalier de financer le cursus d'un étudiant en contrepartie de son engagement à exercer au sein de l'établissement pendant un nombre d'années fixé (alors que l'apprenti reste libre d'aller voir ailleurs après l'obtention de son diplôme).

Projets de recrutement des professions paramédicales en 2009

Métiers	Recrutement déclarés	Dont recrutement déclarés avec difficultés	% recrutement avec difficultés
Professions médico-techniques (techniciens médicaux, préparateurs en pharmacie, spécialistes rééducation…)	10 244	5 608	54,7%
Aides-soignants	21 327	12 284	57,6%
Infirmiers, sages-femmes	11 777	7 778	66%
Ensemble professions paramédicales	43 348	25 670	59,2%

Source : enquête BMO 2009



L'apprentissage en Ile-de-France : un outil de gestion prévisionnelle des emplois pour les collectivités

Les collectivités sont confrontées à la mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. L'objectif est de faire apparaître des secteurs en tension et d'anticiper les départs à la retraite afin d'ajuster les recrutements : 30% des agents territoriaux franciliens ont plus de 50 ans (source CRIF 2009).

L'apprentissage constitue à court terme un appoint pour les services de la collectivité. Il devient un investissement dans une logique de pré-recrutement.

Une aide financière de la Région

Les employeurs publics ont à leur charge le coût de la formation des apprentis. Pour atténuer cette charge financière, **la Région verse une aide maximale de 2000 euros aux CFA**.

Conclusion générale

Les employeurs publics consultés par le rapport de la mission Hénard soulignent que les apprentis, lorsqu'ils sont recrutés à l'issue de leur contrat, constituent des professionnels directement opérationnels, et cela à tous les niveaux de formation. Les entretiens réalisés témoignent d'un bon niveau de satisfaction et d'une volonté de développement des recrutements par la voie de l'alternance.

L'apprentissage, s'adressant à un public différent de celui qui passe traditionnellement les concours, s'inscrit dans une diversification du recrutement des agents publics.

L'obligation de concours reste un frein et décourage l'apprenti.

Sources :

- L'apprentissage en 2009, Analyses-DARES, n°010, février 20011
- Développer les formations en alternance dans le secteur public – Rapport de la mission de Laurent Hénart, octobre 2009
- Synthèse annuelle des données sociales hospitalières 2007 des établissements publics de santé, Ministère du travail de l'emploi et de la santé, décembre 2009, http://www.sante.gouv.fr/
- L'ANFH association paritaire devenue OPCA de la fonction publique hospitalière en 2007.
  Elle assure la gestion et la mutualisation des fonds versés au titre de la formation continue par l'ensemble des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents.

  http://www.anfh.asso.fr/
- http://www.iledefrance.fr/