

WEBINAIRE

Alternance Apprentissage

2 juin 2021

Sandrine GIMENEZ
Chef de service Alternance
Apprentissage CDG31

Nadège CARREL
Directrice de la Mission Locale
Haute-Garonne

Contenu du webinaire



I – Définition de l'apprentissage :

- 1.1 - Alternance/apprentissage, de quoi parle t'on?
- 1.2 - Quel contrat? Pour qui? Pour quoi faire?

II – Présentation de l'apprentissage au sein des collectivités locales :

- 2.1 - Les enjeux spécifiques de l'apprentissage dans les collectivités
- 2.2 - Les diplômes proposés en lien avec les métiers de la FPT
- 2.3 - Le pas à pas de la conclusion du contrat
- 2.4 - La rémunération et les aides
- 2.5 – La prise en charge de la formation par le CNFPT

III – Présentation de l'accompagnement du CDG 31 :

- 3.1 - Des interventions personnalisées du CDG 31 en fonction des situations
- 3.2 - Des actions de fond du CDG 31 en matière d'apprentissage

I - Définition de l'apprentissage



1.1 – De quoi parle t'on ?

- Le contrat d'apprentissage est l'UN des 2 contrats en alternance existant avec le contrat de professionnalisation, ce dernier n'étant pas réalisable dans le secteur public.

1.2 – Quel contrat, pour qui et pour quoi faire ?

- C'est un **contrat salarié de droit privé** entre la collectivité et l'apprenti conclu pour une durée déterminée allant de 1 à 3 ans égale au cycle de formation choisi, et au moyen d'un imprimé CERFA,
- Qui respecte le principe d'une **alternance école / employeur** (en général, $\frac{1}{4}$ formation, $\frac{3}{4}$ chez l'employeur) pour laquelle une convention avec le centre de formation est signée,
- Pour un public correspondant à **des jeunes de 16 à 29 ans révolus**, et sans limite d'âge pour les bénéficiaires d'une RQTH,
- Et dont l'objectif est d'obtenir un **diplôme initial** (du CAP/BEP au diplôme d'ingénieur-e).

I - Définition de l'apprentissage



Particularités complémentaires :

Il comprend :

- Une **période d'essai de 45 jours** (au 1^{er} jour d'exécution réelle du contrat) pendant laquelle l'une ou l'autre des parties peuvent mettre fin sans préavis,
- Un **temps de travail identique à celui des autres agents** (pas de temps partiel),
- Une **formation au minimum de 400h/an** en moyenne au sein d'un organisme de formation,
- Un **maître d'apprentissage** identifié,
- Une **rémunération en fonction de l'âge de l'apprenti** et du diplôme préparé,
- Une **exonération des cotisations patronales** d'assurances sociales et d'allocations familiales,
- Une **exonération de la totalité des cotisations salariales**,
- Une **aide au financement de la formation par le CNFPT**,
- Des **aides du FIPHFP** le cas échéant.

II – L'apprentissage au sein des collectivités locales



2.1 - Les enjeux spécifiques de l'apprentissage dans les collectivités :

Pour la collectivité, l'apprentissage répond à :

- **Un objectif politique** : «L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation.» (CODE DU TRAVAIL , ART. L 6211-1)
- **Un objectif de gestion dynamique et anticipatrice des ressources humaines** : dans un objectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'apprentissage peut constituer un levier pour surmonter des difficultés de recrutement dans des secteurs professionnels dits en tension.
- **Un objectif de dynamisation** des équipes de travail par l'apport de connaissances en même temps qu'un marqueur de valeur ajoutée sociale et humaine.

Pour l'apprenti.e, l'apprentissage permet de :

- Se former à un métier pour accéder à **un diplôme et un emploi qualifié**,
- **Découvrir le champ du secteur public** et de ses opportunités,
- Avoir un statut de salarié et donc percevoir une **rémunération**.

II – L'apprentissage au sein des collectivités locales



2.2 - Les diplômes proposés en apprentissage, en lien avec les métiers de la FPT :

- La **réforme de l'apprentissage portée par la loi du 5 septembre 2018** « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».
- Une **offre de formation en apprentissage** qui a largement évolué au niveau national et une liste des diplômes proposés qui s'est considérablement enrichie.
- Des diplômes initiaux qui restent davantage tournés vers les **spécificités du secteur privé**.
- Une **concordance à trouver** entre les diplômes proposés et les métiers territoriaux.
- Des **disparités selon les territoires** sur l'offre en apprentissage mais une évolution des modalités de certaines formations en cours...

II – L'apprentissage au sein des collectivités locales



2.2 - Les diplômes proposés en apprentissage, en lien avec les métiers de la FPT :

Quelques exemples de diplômes en apprentissage et leur correspondance vers les métiers territoriaux :

Métiers	Cat	Filière	Formation par apprentissage	Centre de formation
Responsable des affaires générales et des moyens	A B	Adm	Master droit social, parcours droit et management social de l'entreprise (DMSE)	Université Capitole 1 Toulouse
Directeur/trice financier(ère)	A	Adm	Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion	TBS Education Toulouse Balma
Responsable de gestion budgétaire et financière	A B	Adm	Diplôme de Comptabilité Gestion	TBS Education Toulouse Balma
Assistant(e) de direction	B C	Adm	BTS Assistant de manager BTS Assistant de gestion PME PMI	Campus IGS Blagnac
Assistant(e) de gestion administrative	C	Adm	Bac pro gestion administration	CFA commerce et services Blagnac
Responsable des services techniques	A	Tech	Diplôme d'ingénieur(e) INSA spécialité génie civil	INSA Toulouse

II – L'apprentissage au sein des collectivités locales



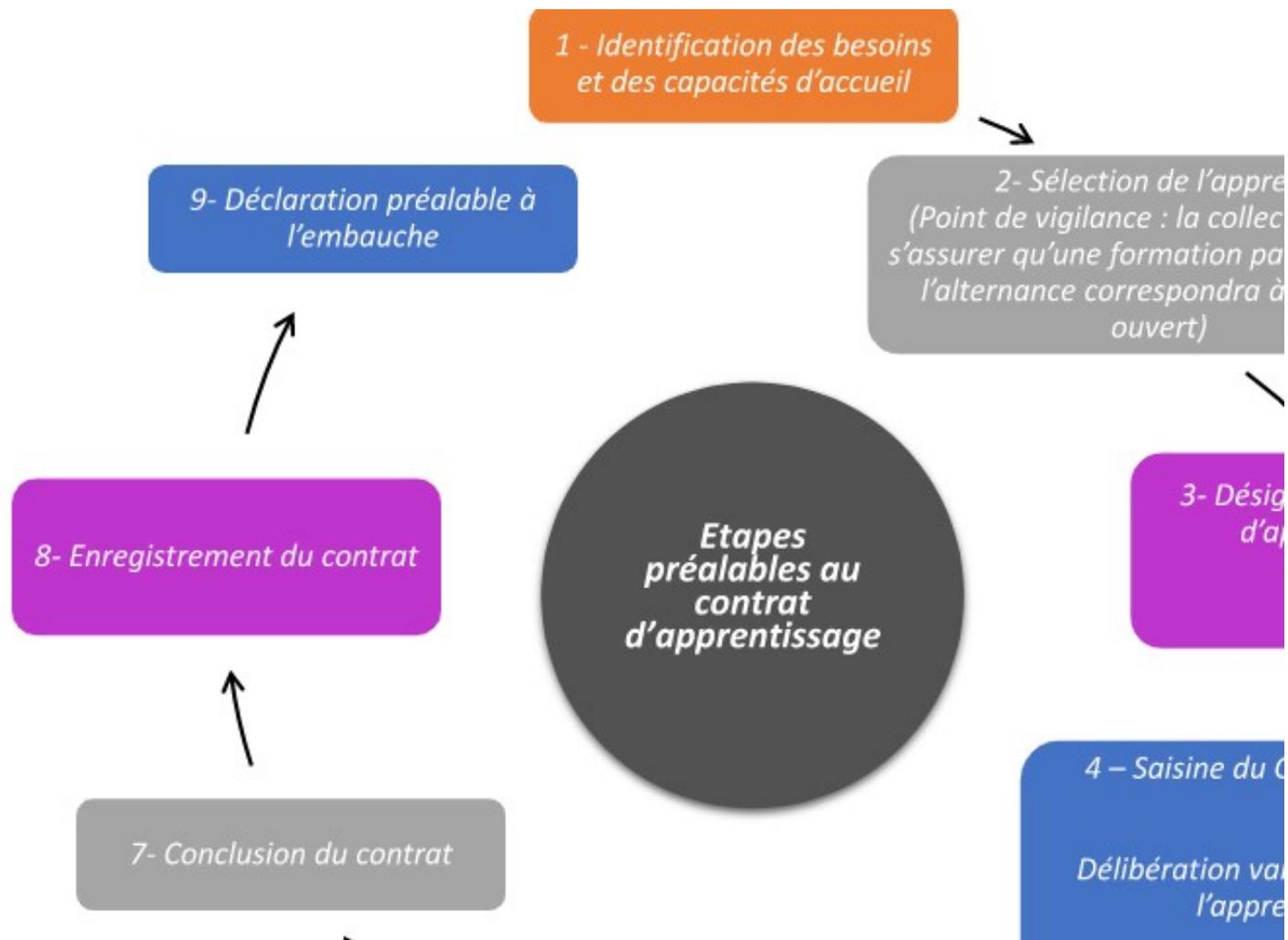
2.2 - Les diplômes proposés en apprentissage, en lien avec les métiers de la FPT :

Métiers	Cat	Filière	Formation par apprentissage	Centre de formation
Responsable propreté des espaces publics	A B	Tech	BTS Métiers des services à l'environnement	INHNI CFA Propreté Toulouse
Agent de médiation et de prévention	B	Tech	Bac pro Métiers de la sécurité	SE Lycée pro Dissard Françoise Tournefeuille
Responsable des activités physiques et sportives	B	Sport	BPJEPS – Activités physiques pour tous	CREPS Toulouse
Educateur (trice) de jeunes enfants	B	MS	DE EJE	Institut Saint Simon ARSEAA - Toulouse
Auxiliaire de puériculture	C	MS	DE Auxiliaire de puériculture	IFRASS Toulouse
Cuisinier Agent de restauration	C	Tech	CAP Cuisine	CFA Commerce et services - Blagnac
Responsable sécurité des systèmes d'information	A B	Tech	DUT Réseaux et télécommunications DUT Informatique	IUT de Blagnac
Chef de projet technique des systèmes d'information	A B	Tech	Licence pro Métiers de l'informatique parcours Analyste Programmeur de systèmes informatiques ouverts	IUT de Blagnac

II – L'apprentissage au sein des collectivités locales



2.3 - Le pas à pas de la conclusion du contrat :



II – L'apprentissage au sein des collectivités locales



2.4 - La rémunération et les aides du FIPHFP :

- La **rémunération de l'apprenti selon l'âge et le niveau du diplôme préparé** est exprimée en pourcentage du SMIC et constitue un minimum auquel la collectivité peut déroger par délibération.

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	

- Les principales **aides du FIPHFP** pour l'employeur public :
 - Une **prise en charge de 80 % du salaire chargé**,
 - La prise en charge des **frais de formation à hauteur de 10 000 € par an**,
 - Le versement d'une prime à l'insertion de 1600 € si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut un CDI avec l'apprenti,
 - Le **remboursement à l'employeur public des coûts liés à la compensation du handicap** (aides techniques et humaines, aides à la mobilité, ...)

II – L'apprentissage au sein des collectivités locales



2.5 – La prise en charge de la formation par le CNFPT :

Incidences de la Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 :

- Le **remboursement de formation assuré à hauteur de 50 % par le CNFPT** pour tout contrat signé après le 1^{er} janvier 2020 par une collectivité.
- Une liste de **210 diplômes et titres professionnels** pour le secteur public local.
- Un **montant maximal*** pour la prise en charge des frais de formation des apprentis en lien avec les niveaux déterminés par les branches professionnelles.

* Lorsque la formation prévue au contrat d'apprentissage n'est pas référencée dans la liste, une **valeur forfaitaire** permet la prise en charge financière du CNFPT.

À noter que le **CFA peut légalement s'affranchir des montants définis** dans le référentiel de prise en charge du CNFPT. Il revient alors à la collectivité d'accepter ou non ces conditions non conventionnées et de prendre à sa seule charge les coûts supplémentaires.

II – L'apprentissage au sein des collectivités locales



LA PRIME EXCEPTIONNELLE :

Inscrite dans le plan de relance du gouvernement et du dispositif « 1 jeune, 1 solution », cette aide exceptionnelle s'ajoute à la prise en charge des frais de formation par le CNFPT.

- **Une aide exceptionnelle d'un montant de 3000 euros instaurée pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021.**
- Cette aide de l'État est **forfaitaire et est versée en une seule fois**. À noter que cette aide peut être versée de façon rétroactive.
- Une compétence opérationnelle confiée à **l'Agence de Services et de Paiement*** (ASP)

* Le formulaire de demande doit être complété informatiquement, enregistré, imprimé et signé sur la plateforme de téléservices ouverte depuis le 1^{er} mars 2021 à l'adresse suivante : <https://portail-aide-recrutement-apprentis-ct.asp-public.fr/>

III – Présentation de l'accompagnement du CDG 31



3.1 - Des interventions personnalisées du CDG 31 en fonction des situations :

Vous connaissez votre futur apprenti :

- ✓ Soutien aux procédures administratives,
- ✓ Soutien aux demandes d'aides du FIPHFP le cas échéant,
- ✓ Recherche du centre de formation proposant le diplôme adéquat.

Vous êtes à la recherche d'un apprenti :

- ✓ Soutien aux procédures administratives,
- ✓ Recherche du centre de formation proposant le diplôme adéquat,
- ✓ Mobilisation du réseau des prescripteurs en fonction du profil recherché : Mission locale, Pôle emploi, Cap emploi, centres de formation, ou autres partenaires.

III – Présentation de l’accompagnement du CDG 31



3.2 - Des actions de fond du CDG 31 en matière d’apprentissage :

En ligne :

- **La CVTHÈQUE** : Une Cvthèque de profils anonymisés axée compétences et territoire.

Employeurs, consultez la CVthèque :

Vous êtes à la recherche d'un candidat pour un contrat d'apprentissage ?

- [Consultez la CVthèque](#)

Un profil vous intéresse ? Contactez-nous :

" Réf.:LAR¶	
FONCTION-recherché	Assistant Ressources Humaines recrutement
Missions-souhaitées-dans-l'entreprise-en-fonction-de-mes-compétences	--Sourcing-des-candidats-¶ --Pré-qualification-téléphonique-candidats,-mise-en-valeur-des-offre-¶ --Édition-et-publication-des-offre-¶ --Intégration-des-nouveaux-coll-¶ --Reporting-et-suivi-d'activité,-Développement-des-relations-a-¶ --Tâches-administratives-¶ --Tenu-et-mise-à-jour-du-réseau-l'entreprise-(s'il-existe)¶
Diplôme-préparé-en-alternance-+durée	Bachelor-Ressources-Hum-alternance-sur-une-durée
Etablissement-de-formation-/adresse	ESG-Toulouse;- Campus-Enova,-Rostand-CS-87680,-31670-Labège
Dernier-diplôme-obtenu-/date-¶ Ou-¶ Expérience-en-rapport-avec-le-poste	¶ Licence-Administration-Économ-Sociale,-Juin-2019¶

III – Présentation de l'accompagnement du CDG 31



3.2 - Des actions de fond du CDG 31 en matière d'apprentissage :

En ligne et/ou sur demande :

- Un **document de synthèse** redirigeant notamment vers les sites spécialisés en fonction de l'aide souhaitée (simulateur de salaire, aides financières, CERFA, conventions types, diplômes proposés ...),
- Un document de synthèse sur le **calendrier** des principales étapes de l'alternance,
- Des **supports juridiques** réactualisés (saisine CT, modèle de délibération...).

LES ETAPES DU RECRUTEMENT DE L'APPRENTI

QUAND ?	QUOI FAIRE ?	DES PRINCIPES ?	CONSEILS
En amont	<ul style="list-style-type: none"> Préparer le dossier de candidature 	<ul style="list-style-type: none"> Le service recruteur est au cœur de l'alternance, en lien avec l'employeur Établissements de Formation (CFP) Le recrutement se fait en lien avec l'employeur Le recrutement se fait en lien avec l'employeur Le recrutement se fait en lien avec l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> Recruter le service d'accueil et le maître d'apprentissage Recruter les formations en lien avec les besoins identifiés Recruter les candidats (candidatures et profils professionnels de valeur) Recruter les candidats (candidatures et profils professionnels de valeur) Recruter les candidats (candidatures et profils professionnels de valeur)
De mars à juin de l'année d'entrée de l'apprenti en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Actualiser l'état de l'offre Diffuser Recruter l'apprenti 	<ul style="list-style-type: none"> Préparer le dossier de candidature 	<ul style="list-style-type: none"> Préparer le dossier de candidature

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

1 - OBJECTIFS/MODALITÉS

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale en alternance, qui associe une formation pratique en collectivité et une formation théorique dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA), Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA), universités (Unités d'Apprentissage), lycées, Maisons Familiales et Rurales (MFR), écoles d'ingénieurs, etc.

Permettre aux titulaires d'un contrat d'apprentissage d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à valeur professionnelle équivalente au BAC.

Leur dispenser une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue dans la collectivité ou l'établissement employeur et qui s'articule avec elle.

Contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté.

Contribuer au développement de l'habileté des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

Les formations par apprentissage s'échelonnent du niveau 2 (Certificat d'Apprentissage Professionnelle (CAP)) au niveau 7 (master, diplôme d'ingénieur) et peuvent s'adapter pour s'adresser aux situations des personnes reconnues Travailleur Handicapé (TH). Dans ce cas, l'apprentissage devient apprentissage adapté.

ACTES DE SUJET PAR NIVEAU

Niveau de diplôme (Niveau professionnel 2015)	Titre de diplôme	Niveau de diplôme (Niveau professionnel 2015)
Bac	CAP, BEP	3 (apprentissage 1)
Bac+1	Baccalauréat	4 (apprentissage 2)
Bac+2	DEUST, BTS, DUT, DEUST	5 (apprentissage 3)
Bac+3	Licence, licence professionnelle	6 (apprentissage 4)
Bac+4	Maîtrise, master 1	7 (apprentissage 5)
Bac+5	Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur	7 (apprentissage 6)
Bac+8	Doctorat, habilitation à diriger des recherches	8 (apprentissage 8)

LIENS UTILES

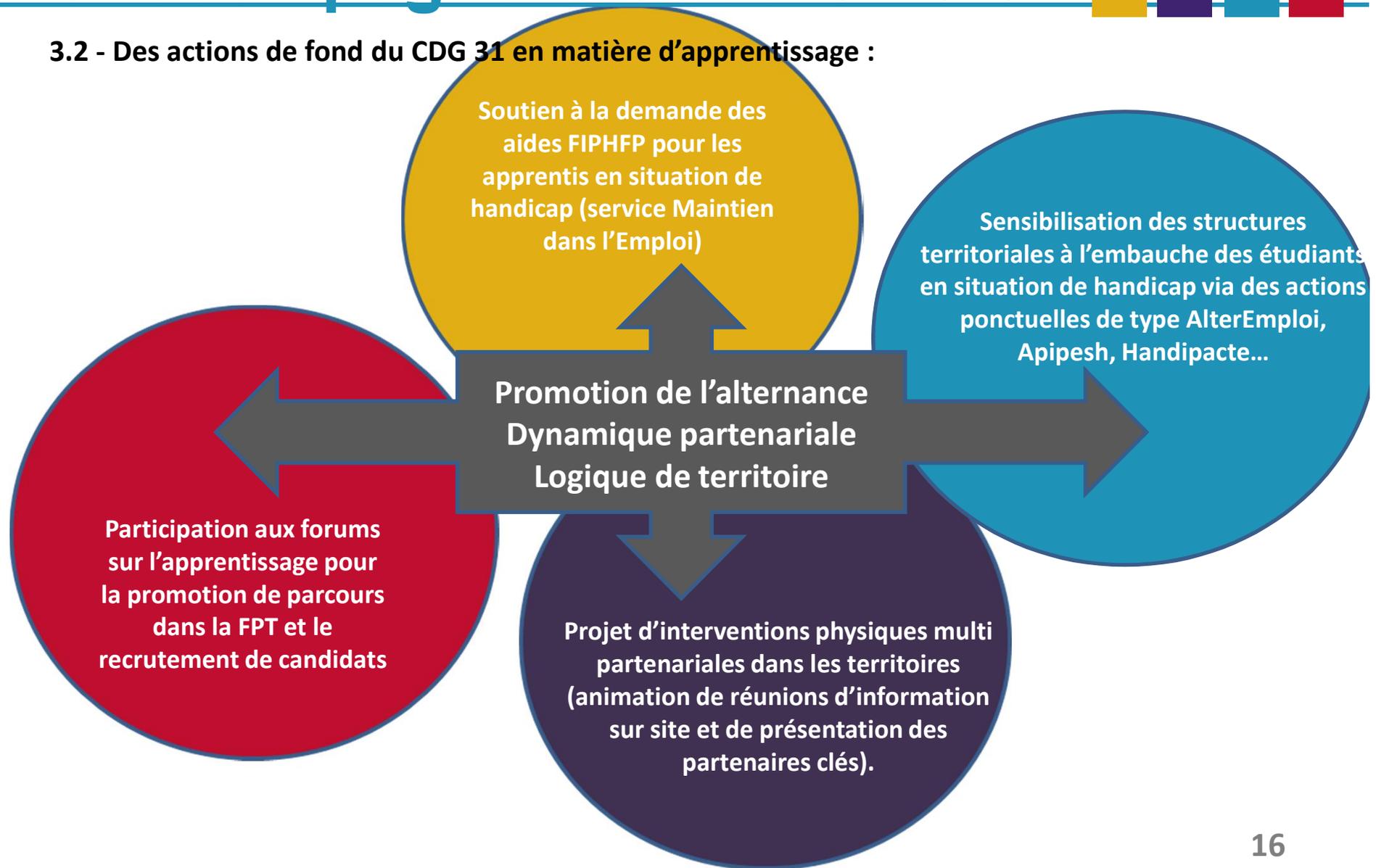
Retournez à la liste des formations par apprentissage en Occitanie.

Service Alternance Apprentissage CDG31 - Juin 2020

III – Présentation de l'accompagnement du CDG 31



3.2 - Des actions de fond du CDG 31 en matière d'apprentissage :





Accompagner chaque jeune vers sa SOLUTION

La Mission Locale est une Association Loi 1901, elle fait partie du
Service Public de l'Emploi

A ce titre, elle accompagne les jeunes mais également les

Retrouvez-nous



Téléchargez



www.missionlocale31.org



L'Offre de Service à destination des Jeunes



Eclaireur d'avenir

+ 9500 jeunes
accompagnés en 2020

Offre de
Service à
destination
des Jeunes

Des Rencontres:
Job Datings
Info métiers
Immersions



Mobilité
Internationale



1 conseiller dédié:
Un accompagnement
« classique » ou renforcé



PAEJ: Parler de
ses problèmes



Des Entretiens
Individuels, des Ateliers
Collectifs (CV, TRE...)



Notre mission
Accompagner les jeunes de 16 à 25 ans
vers l'emploi et l'Autonomie

Vous êtes

- NON SCOLARISÉS,
sans activité
- HABITANT
en Haute-Garonne
hors Toulouse
- PRÊTS À VOUS ENGAGER
dans un parcours d'insertion
sociale et professionnelle

Notre offre

- EMPLOI
- FORMATION
- MOBILITÉ
- LOGEMENT
- SANTÉ
- RESSOURCES

Nous vous accueillons au plus près de chez vous



La Garantie Jeunes

UN CONTRAT SPÉCIFIQUE D'ACCOMPAGNEMENT
VERS L'EMPLOI RÉMUNÉRÉ



IDENTIFIER
vos points forts



DÉVELOPPER
vos compétences



BÉNÉFICIER
d'ateliers et
de formations
gratuites



SE CRÉER
un réseau
social et
professionnel



ENTRÉE
dans la vie
active




ALLOCATION | **497,50€ / MOIS**
(au 1^{er} avril 2021)



 | ACCOMPAGNEMENT
RENFORCÉ | **1 AN**
SI BESOIN



Chiffres clé 2020 - Les jeunes



HÉBERGEMENT	
Hébergé par famille / parents	71%
Logement autonome	19%
Hébergé par un tiers	6%
Foyer	2%
Autres	1,6%
Sans hébergement	1,2%

NIVEAU SCOLAIRE VALIDÉS dernière certification obtenue	
Sans certification validée	46,6%
Niveau V	15,3%
Niveau IV	30,7%
Niveau III et +	7,5%





L'Offre de Service à destination des Employeurs



Eclaireur d'avenir



Offre de Service à destination des Employeurs



Mission Locale
HAUTE-GARONNE

Chargé.e de Relations Employeurs dédié.e



Pour recueillir vos offres d'emploi et d'alternance et bénéficier d'un accompagnement lors de vos recrutements.

Information sur les aides et mesures



Pour vous conseiller à propos des aides et mesures spécifiques au recrutement des jeunes (contrats aidés, apprentissage et contrats de professionnalisation...).

1 application mobile emploi Shaker TRENTE ET UN



Pour diffuser vos offres directement auprès des jeunes. Vérifier les profils et vous proposer des candidats.

Conventions de stage (PMSMP*)



Pour rencontrer un.e jeune en conditions réelles avant un recrutement ou pour lui faire découvrir vos métiers, votre secteur d'activité.

*Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (Stage de 15 jours en moyenne)

Organisation d'actions & évènements



Pour faciliter les rencontres entre les jeunes et les employeurs : jobs dating, découvertes de filières professionnelles, visites d'entreprises...

UN RÉSEAU DE PARRAINAGE



Vous investir auprès d'un jeune pour lui faire bénéficier de votre expertise et de vos connaissances pour l'aider à accéder à l'emploi.



Mission Locale
HAUTE-GARONNE
— Eclaireur d'avenir —

Siège Social

Toulouse

Laëtitia ROUQUIER

07 67 15 79 20

Laetitia.rouquier@ml31.org

8 SITES,
7 ANTENNES & 58 PERMANENCES

une équipe de
+ 100 personnes

Sur chaque antenne,
un Service Emploi
au service des jeunes et des employeurs



2 Nord-Est
Aucamville
Patricia DELNARD
06 56 76 36 51
patricia.delnard@ml31.org
rg

3 Nord-Ouest
Blagnac
Carole-Anne LIEGE
06 41 85 90 22
carole-anne.liege@ml31.org

4 Ouest
Colomiers
Pascale COHEN
06 44 80 50 59
pascale.cohen@ml31.org

5 Lauragais
Labège
Elodie RIBET
06 27 85 22 88
elodie.ribet@ml31.org

6 Muretain
Muret
Catherine HALLOT
06 19 27 06 44
catherine.hallot@ml31.org

7 Comminges
Saint-Gaudens
Marie-Agnès PERES
06 41 95 38 29
marieagnes.peres@ml31.org
g

8 Sud Garonne
Carbonne
Sabine DUBY
06 44 77 00 91
sabine.duby@ml31.org
g



L'Europe s'engage en France avec le Fonds social européen. Cette action est cofinancée par l'Union européenne.



Merci

DE VOTRE ATTENTION



Eclaireur d'avenir

Votre contact au CDG31 :

Service ALTERNANCE APPRENTISSAGE

Courriel : mia@cdg31.fr Téléphone : 06 37 70 19 45

Merci pour votre attention



**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA HAUTE-GARONNE**

590, rue Buissonnière | CS 37666 | 31676 LABEGE CEDEX
Tél : 05 81 91 93 00 • Fax : 05 62 26 09 39 • www.cdg31.fr • contact@cdg31.fr

