



L'OPPORTUNITE DE L'APPRENTISSAGE DANS LA FPT.

Enjeux, procédures, accompagnement du CDG 31

Février et Mars 2024



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 – Les partenariats du CDG 31 avec les universités toulousaines
- 2.4 - Le pas à pas de la conclusion du contrat
- 2.5 - La rémunération et les aides
- 2.6 – La prise en charge des coûts de formation la formation par le CNFPT
- 2.7 - Les principales difficultés à anticiper

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 le **contrat de travail en alternance (dans un organisme de formation et dans une collectivité) possible dans la FPT**. *Nota : pas contrat de professionnalisation dans le secteur public.*

Son objectif est de permettre aux **jeunes de 16 à 29 ans révolus** de suivre une formation générale, théorique et pratique, **en vue d'obtenir un diplôme** (CAP, BAC, BTS, Licence, Master,...) ou un titre à finalité professionnelle.

L'apprenti bénéficie du **statut de salarié/ agent** et perçoit une **rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC** en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

1.2 – Quel contrat, pour qui?

- **Contrat de droit privé, régi par le Code du Travail** entre la **collectivité, l'apprenti** (ou son représentant légal si mineur);
- conclu pour une durée déterminée, **1 à 3 ans (4 ans pour les travailleurs handicapés)** ;
- Établi au moyen du **Formulaire CERFA 10103*10** ;
- **Une convention avec le centre de formation** est annexée ;
- **Moins de 30 ans et sans limite d'âge** pour les bénéficiaires d'une **RQTH**



Particularités complémentaires:



Il comprend :

- Une **période d'essai de 45 jours** (au 1er jour d'exécution réelle du contrat dans la collectivité) 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 et qualifié au sein de la collectivité,
- Une **rémunération en fonction de l'âge de l'apprenti** et du diplôme préparé,
- Une **exonération notamment** :
 - des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales,
 - des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage ;
 - de la contribution au dialogue social
- Une **exonération de la totalité des cotisations salariales, pour l'apprenti dans la limite de 79% du SMIC**
[Voir site URSSAF](#)
- D'une **aide au financement de la formation par le CNFPT**,
- Des **aides du FIPHFP** financières, techniques, matérielles et autre pour les apprentis en situation de Handicap, selon les besoins



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

Pour la collectivité, l'apprentissage répond à :

- **Un objectif politique : Qualifier, pour Insérer dans l'emploi**

Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.(CODE DU TRAVAIL ART. L 6211-1)



Un objectif de gestion dynamique et anticipatrice des ressources humaines : Dans un objectif de GPEC, l'apprentissage peut constituer **un levier pour surmonter des difficultés de recrutement** (dans des secteurs professionnels en tension ou des territoires en tension, les départs à la retraite...), pour **développer de nouvelles activités, proposer de nouveaux services** aux usagers

- **l'intérêt de dynamiser , de valoriser les équipes** de travail par la transmission des savoirs, d'une culture et des méthodes de travail internes.



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

- Issue de 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**, à la faveur de tout type de missions et de niveaux de diplômes.
- Une **concordance à trouver** entre les **diplômes** proposés et les **métiers territoriaux**. L'employeur s'engage à former l'apprenti dans les objectifs du diplôme .





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

Des métiers de la filière technique, administrative, animation, sociale, médico-sociale, sportives,

- Plus de **800 diplômes référencés** par le CNFPT en rapport **avec les métiers en tension** :

<https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/standalone/1703147359/referentiel-metier-tension-diplomes.pdf>

- La plateforme Apprentissage de la **Région OCCITANIE** : recensement des formation et organisme de formation par l'apprentissage :

<https://www.apprentissageenregion.fr/>



2.3 – des partenariats du CDG 31 avec des universités pour des métiers de la filière administrative (Formation en apprentissage)

Métiers possibles	Cat	Filière	Formation par apprentissage	Centre de formation
Gestionnaire de marchés publics, des assurances, Chargé de gestion financière et budgétaire de petites et moyennes collectivités ; Assistant(e) de gestion financière et budgétaire de grandes collectivités ; Responsable RH de petites et moyennes collectivités, Chargé de la gestion administrative du personnel, de recrutement, des carrières, de la paie, Assistant RH de grandes collectivités ;	C et B	ADM	Licence professionnelle des Métiers de l' Administration territoriale	Université Toulouse II Jean Jaurès
Responsable RH, Finances /comptabilité, Marchés publics	B	ADM	Master 1 et2 Administration économique et sociale (AES) – parcours emploi public	Université Toulouse I Capitole
Chargé de développement de collectivités territoriales Consultant développement durable Chargé de mission ou d'études sur le développement territorial Animateur territorial Chargé de projet d'innovation sociale	B et A	ADM	Master 2 Sciences économiques et sociales – Parcours Ingénierie de la transition des territoires	Université Toulouse I Capitole
Responsable ou chargé de communication interne ou externe Responsable de presse et/ou de relations publiques Journaliste de collectivité, d'entreprise ou responsable du journal de collectivité ou d'entreprise Chargé du marketing territorial Chargé de l'évènementiel	B et A	ADM	Master Information et Communication - Parcours Communication et Territoires	Université Toulouse III-Paul Sabatier



2.5 - La rémunération et les aides du FIPHFP :

- La rémunération de l'apprenti varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Au 01/01/2024

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	27% 477,07 €	43% 759,77 €	53% 936,47€	100% 1 766,92 €
2 ^{ème} année	39% 689,10 €	51% 901,13 €	61% 1 077,82 €	
3 ^{ème} année	55% 971,80 €	67% 1 183,83 €	78% 1 378,20 €	

- Les principales **aides du FIPHFP** pour l'employeur public pour le **recrutement d'un apprenti en situation de handicap**
- Une **prise en charge de 80% du salaire chargé**,
 - La prise en charge **des frais de formation à hauteur de 10 000€ par an**, autres financements déduits,
 - Le **remboursement à l'employeur public des coûts liés à la compensation du handicap** (aides techniques, matérielles et humaines, aides à la mobilité, ...)



2.6 – La prise en charge des coûts de formation par le CNFPT : les principes

- **Prise en charge assurée par le CNFPT, dans la limite de montant maximum**
- Les montants maximaux : Le **CNFPT est en cours de négociation pour 2024 , montants à paraître .**
- Une liste de plus de **800 diplômes et titres professionnels** pour le secteur public local.
- Forte évolution de la demande de financement mais contexte financier contraint, le CNFPT en accord avec les employeurs territoriaux : **objectif de 9000 contrats financés en 2024**



2.6 – La prise en charge des coûts de formation par le CNFPT : configuration 2024

Important : nouveaux critères du CNFPT!



Plus d'info sur : <https://www.cnfpt.fr/se-former/accueillir-apprenti/lapprentissage-collectivites-territoriales/lapprentissage-occitanie/occitanie>

Contact CNFPT Occitanie : apprentissage-occitanie@cnfpt.fr

**44 métiers
en tension**
identifiés par le
CNFPT



**Référentiel
métiers en
tension / Diplôme
associés.**

[ICI](#)

CHAMPS D'ACTION PUBLIQUE	METIERS EN TENSION AU SEIN DE LA FPT
SOCIAL, SANTE PUBLIQUE	Aide à domicile
	Assistant éducatif petite enfance
	Assistant familial en protection de l'enfance
	Educateur de jeunes enfants
	Educateur spécialisé
	Conseiller en économie sociale et familiale
	Assistant de service social
	Aide-soignant
	Infirmier
ORGANISATION ET GESTION DES RESSOURCES	Assistant de gestion administrative
	Assistant de gestion des ressources humaines
	Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable
	Instructeur gestionnaire des marchés publics
	Contrôleur de gestion
	Auditeur interne
	Responsable des affaires juridiques
	Responsable de la gestion administrative du personnel
	Responsable de gestion budgétaire, financière ou comptable.
	Conseiller en organisation
	Conseiller en prévention des risques professionnels
	Chargé de communication
	Chef de projet développement territorial
	Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme
	Technicien informatique
	Responsable sécurité des systèmes d'information
Chef de projet technique des systèmes d'information	
Administrateurs réseaux et télécommunications	
CITOYENNETE, EDUCATION, CULTURE et SPORT	Animateur éducatif accompagnement périscolaire
	Animateur enfance-jeunesse
	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
	Chargé d'accueil
	Secrétaire de mairie
SERVICES TECHNIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX	Agent de collecte
	Agent de propreté des espaces publics
	Agent de restauration
	Agent de services polyvalent en milieu rural
	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural
	Agent d'entretien de stations d'eau potable et d'épuration
	Chargé de propreté des locaux
	Operateur en maintenance des véhicules et matériels roulants
	Ouvrier de maintenance des bâtiments
	Responsable des services techniques
	Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers
	Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers



2.7 - Les principales difficultés à anticiper :

Les principaux freins à la conclusion de contrats d'apprentissage peuvent être les suivants :

Du côté des candidats :

- Méconnaissance de la FPT par le grand public et les jeunes : vision très abstraite des métiers et des compétences requises,
- **Difficultés de connaître les offres d'apprentissage** (Pensez au SET, **Communiquer vos offres à mia@cdg31.fr**),
- Recrutement associé uniquement au concours, peu de connaissance des voies d'accès à l'emploi territorial.

Du côté des structures publiques :

- **Réticence des collectivités eu égard à la complexité** administrative liée aux procédures,
- **Nécessaire anticipation sur les besoins** en compétence à moyen terme : un apprenti n'est pas immédiatement opérationnel,
- **Désignation du maître d'apprentissage** en capacité d'accompagner l'apprenti,
- **Recherche de l'apprenti** et/ou la recherche d'un diplôme adapté.



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,

Vous êtes à la recherche d'un apprenti :

- ✓ Soutien aux procédures administratives,
- ✓ Mobilisation du réseau des prescripteurs en fonction du profil recherché : Mission locale, Pôle emploi, Cap emploi, centres de formation, ou autres partenaires.
- ✓ Information spécifique à des demandeurs d'alternance, rencontré lors des Forums





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

En ligne et actualisée à partir de mai 2024 :

- **La CVTHEQUE** : Une CVthèque de profils anonymisés , axée compétences et territoires.



Réf.:LAR¶	
FONCTION-recherché¶	Assistant Ressources Humaines /-Chargé de recrutement- ¶
Missions-souhaitées-dans-l'entreprise-en-fonction-de-mes-compétences¶	-Sourcing des candidats- ¶ -Pré-qualification téléphonique des candidats, mise en valeur des enjeux de l'offre- ¶ -Édition et publication des offres d'emplois- ¶ -Intégration des nouveaux collaborateurs- ¶ -Reporting et suivi d'activité, Développement des relations avec les écoles- ¶ -Tâches administratives- ¶ -Tenu et mise à jour du réseau social de l'entreprise (s'il existe)¶
Diplôme-préparé-en-alternance¶ +durée¶	Bachelor Ressources Humaines en alternance sur une durée d'1 an¶
Etablissement-de-formation-/adresse¶	ESG Toulouse; Campus Enova, 505 Rue Jean Rostand CS 87680, 31670 Labège¶
Dernier-diplôme-obtenu-/date¶ Ou¶ Expérience-en-rapport-avec-le-poste¶	¶ Licence Administration Économique et Sociale, Juin 2019¶
Lieux-de-recherche-privilégiés/-villes, secteurs-géographiques... +moyen-de-locomotion¶	Je recherche principalement dans les collectivités de Haute-Garonne, autour de Toulouse. ¶ Je possède le permis B et je suis véhiculé¶

**Important : Communiquer vos offres d'apprentissage au CDG31 :
mia@cdg31.fr**



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

En ligne et/ou sur demande :

- **Une note d'information** redirigeant notamment vers les sites spécialisés en fonction de l'aide souhaitée (simulateur de salaire, aides financières, CERFA, conventions types, diplômes proposés ...). **Nombreuses formalités en ligne**
- **Un pas à pas** des principales étapes de l'alternance,
- Des **supports juridiques** réactualisés (saisine CT, modèle de délibération, ...)

LES ETAPES DU RECRUTEMENT DE L'APPRENTI(E)

QUAND ?	QUOI FAIRE ?	DES PRINCIPES ?	CONSEILS
En amont	Créer les offres de postes (avec possibilité de passer dans le processus de recrutement des personnes handicapées) et les publier sur le site de l'entreprise.	Établissements de formation (CFA)	Assurer le service d'accueil et le service d'accompagnement personnalisé.
De novembre à Juin de l'année suivante de l'apprenti avec l'employeur public.	Recueillir l'avis du Comité Technique	Le service concerné par le contrat de recrutement en les lieux d'accueil.	Rechercher les formations adéquates et professionnelles du secteur d'apprentissage.
Décliner l'apprentissage	Recueillir l'avis du Comité Technique	Le service concerné par le contrat de recrutement en les lieux d'accueil.	Rechercher les formations adéquates et professionnelles du secteur d'apprentissage.
Recueillir l'apprentissage	Recueillir l'avis du Comité Technique	Le service concerné par le contrat de recrutement en les lieux d'accueil.	Rechercher les formations adéquates et professionnelles du secteur d'apprentissage.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

1- OBJECTIFS / MODALITES

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 au titulaire d'un contrat d'apprentissage d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Leur dispenser une formation générale associée à une formation technique et pratique au complet la formation requise dans la collectivité ou l'établissement employeur et qui s'articule avec elle.

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

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

Les formations par apprentissage (s'échelonnant du niveau 3 (Certificat d'Apprentissage Professionnelle (CAP)) au niveau 7 (master, diplôme d'ingénieur) et peuvent s'adapter pour s'adapter aux situations des personnes reconnues Travailleurs handicapés (TH). Dans ce cas, l'apprentissage devient apprentissage adapté.

Niveau de diplôme	Titre de diplôme	Niveau de diplôme
Bac	CAP, BEP	3 (apprentissage 1)
Bac-2	Baccalauréat	4 (apprentissage 2)
Bac-3	DEUG, BTS, DUT, DEUST	5 (apprentissage 3)
Bac-4	Licence, licence professionnelle	6 (apprentissage 4)
Bac-5	Master, master 1	7 (apprentissage 5)
Bac-6	Master, diplôme études approfondies, diplôme études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur	8 (apprentissage 6)
Bac-8	Doctorat, habilitation à diriger des recherches	9 (apprentissage 7)

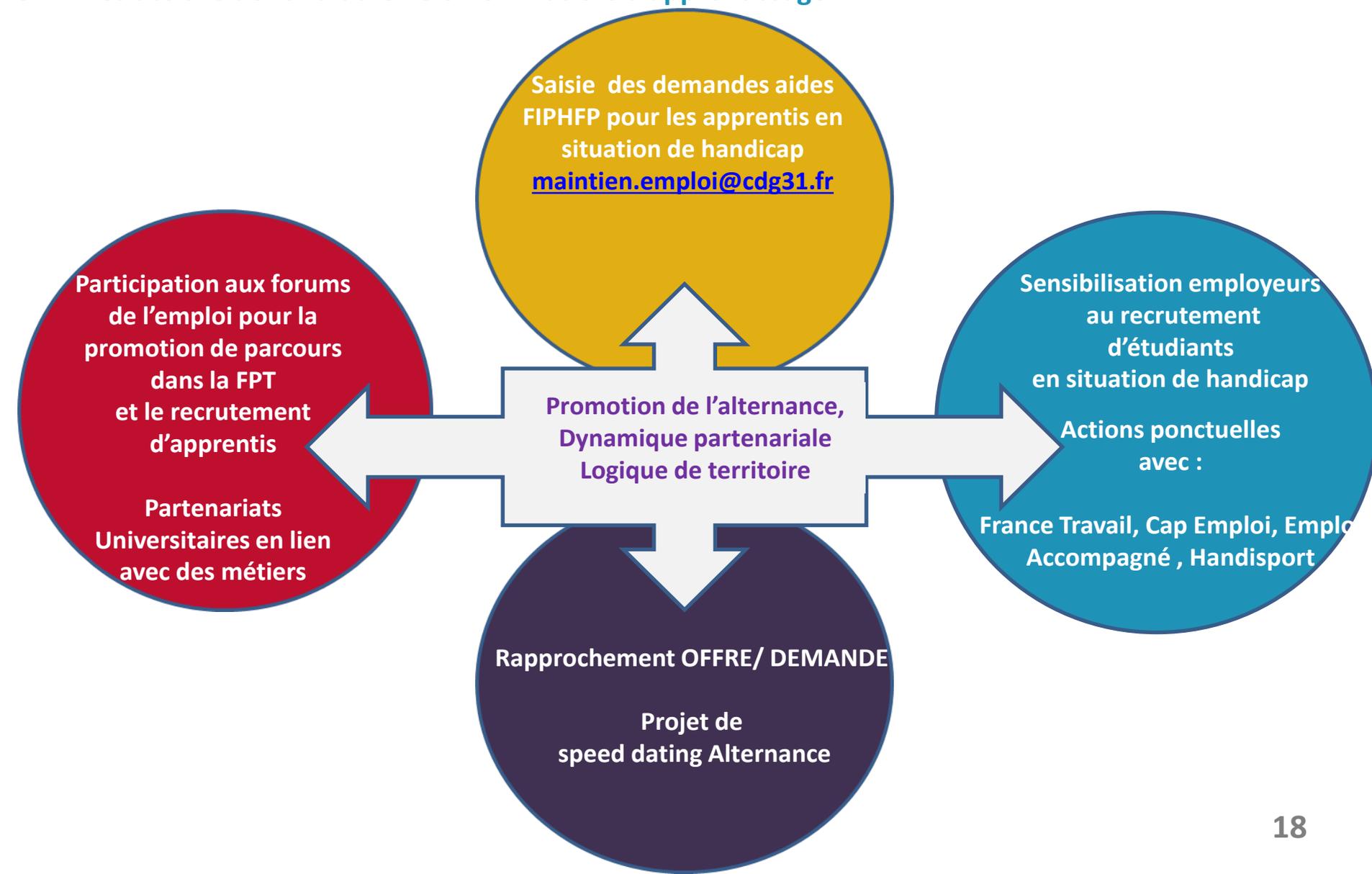
LES RESSOURCES

Rechercher [ici](#) le site des formations par apprentissage en Occitanie.

Service Alternance Apprentissage CDG31 - Juin 2020



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



Votre contact au CDG31 : Mission Insertion Alternance

Courriel : mia@cdg31.fr Téléphone : 05 81 91 93 48

Merci pour votre attention



Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de la Haute-Garonne

© CDG 31. Tous droits réservés. [2022].
Toute exploitation commerciale est interdite