



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

LE 24 NOVEMBRE 2016



DGAFP
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels objectifs ?

Le recrutement d'apprentis est autorisé dans la fonction publique depuis la loi du 17 juillet 1992.

Il était jusqu'à présent principalement développé dans la fonction publique territoriale. En 2013, étaient en effet recensés :

- 10 000 apprentis dans la fonction publique territoriale,
- 900 apprentis dans la fonction publique hospitalière
- et 700 apprentis dans la fonction publique de l'Etat.

La grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, suivie des assises de l'apprentissage le 19 septembre 2014, a été l'occasion de demander à l'ensemble de la fonction publique de contribuer à l'effort visant au développement de l'offre d'apprentissage en France.

Le Président de la République a dans le même temps défini un objectif spécifique d'accueillir dans la fonction publique de l'Etat :

- 4 000 apprentis à la fin de l'année 2015 ;
- 10 000 apprentis à la fin de l'année 2016.

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels objectifs ?

Un engagement qui répond à un double objectif :

- développer les possibilités de formation en alternance offertes aux jeunes et ainsi renforcer leurs liens avec l'emploi et leur connaissance des métiers de la fonction publique ;
- valoriser les compétences des professionnels qui accueillent les jeunes et mieux faire connaître les métiers de la fonction publique, ce qui veut dire à terme contribuer à un recrutement davantage diversifié au sein des administrations publiques.

Un engagement qui s'inscrit dans le devoir d'exemplarité de l'Etat employeur et met à contribution sa capacité à transmettre ses valeurs.

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels moyens ?

Pour développer l'apprentissage dans la fonction publique, le Premier ministre a confié la mission à M. Jacky Richard, conseiller d'Etat, de coordonner le travail des acteurs publics (lettre de mission en date du 24 octobre 2014).

Le rapport remis le 14 avril 2015 a présenté des recommandations qui ont fait l'objet d'une mise en œuvre en 2015 et en 2016.

Ces recommandations s'articulaient autour de trois axes :

- Rénover le cadre juridique
- Mobiliser les acteurs autour d'objectifs et de modalités de travail communs
- Accompagner le développement de l'apprentissage en le faisant mieux connaître, tant auprès des services employeurs que des jeunes en recherche d'un terrain d'apprentissage.

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels moyens ?

Rénover le cadre juridique

L'apprentissage est régi par le droit du travail.

La loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 et les décrets n° 92-1258 du 30 novembre 1992 et n°93-162 du 2 février 1993 ont permis la mise en œuvre de l'apprentissage, à titre d'expérimentation, dans le secteur public non industriel et commercial, en définissant des règles spécifiques à ce secteur.

La circulaire ministérielle en date du 8 avril 2015 a dans un **premier temps** procédé à une **actualisation** des modalités d'application de ces dispositions législatives et réglementaires.

Une circulaire en date du 31 mai 2016 a permis une nouvelle actualisation des modalités d'application du cadre juridique dans le secteur public non industriel et commercial, en prenant en compte de nouvelles dispositions applicables à l'ensemble des apprentis (mise en œuvre de la rupture de contrat pendant les 45 premiers jours de formation pratique) ou spécifiquement aux apprentis du secteur public (indemnisation du chômage, travaux réglementés).

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels moyens ?

Rénover le cadre juridique

Il a dans un **deuxième temps** été décidé de procéder à une **adaptation du cadre réglementaire**.

Le décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992, qui ne comprenait plus qu'un seul article en vigueur, a été abrogé par le décret n° 2016-456 du 12 avril 2016. Cette abrogation ouvre désormais la possibilité pour un maître d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial d'accueillir simultanément trois apprentis, dont un apprenti redoublant (droit commun), au lieu de deux précédemment.

Le décret n° 2015-1583 du 3 décembre 2015 relatif à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique de l'Etat d'effectuer des travaux dits « réglementés » prévoit les modalités selon lesquelles les employeurs publics peuvent déroger au principe d'interdiction de ces travaux pour les apprentis mineurs.

Une procédure de dérogation avait précédemment été définie pour les apprentis du secteur privé, laquelle fait intervenir les inspecteurs du travail qui ne sont pas compétents pour agir en ce sens dans le secteur public non industriel et commercial. La mise en œuvre d'une procédure propre au secteur public a ouvert de nouvelles perspectives de recrutement dans certains secteurs d'activités (exemple : direction générale de l'aviation civile).

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels moyens ?

Rénover le cadre juridique

Un processus a dans un **troisième temps** été engagé en vue de procéder à la **codification**, au sein du code du travail, des dispositions législatives et réglementaires applicables au secteur public non industriel et commercial.

La loi 2016-1088 du 8 août 2016 a ainsi codifié les dispositions législatives.

La loi du 17 juillet 1992, qui avait été adoptée à titre d'expérimentation, a été abrogée. La codification effectuée renforce la pérennité du dispositif.

Un décret procédant à la codification des dispositions réglementaires sera publié avant la fin de l'année 2016.

Cette codification, qui implique une abrogation des décrets du 30 novembre 1992 et du 2 février 1993, s'effectue essentiellement à droit constant. Est désormais prévue la possibilité d'attribuer une majoration de 20 points aux apprentis préparant un diplôme de niveau I et II.

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels moyens ?

Rénover le cadre juridique

Il est prévu dans un **quatrième temps** de renforcer la **prise en compte de l'apprentissage les modalités de recrutement de l'Etat**.

Il n'est pas envisagé de modalités de recrutement spécifiques aux apprentis.

Néanmoins, une disposition visant à prendre en compte leur expérience dans le cadre du calcul de la durée d'activité professionnelle requise pour se présenter au troisième concours a été insérée dans le projet de loi « égalité et citoyenneté » qui est actuellement examiné par le Parlement. La prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'apprentissage concerne tous les apprentis, que l'employeur relève ou non du secteur public.

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels moyens ?

Mobiliser les acteurs autour d'objectifs et de modalités de travail communs

Par une circulaire en date du 12 mai 2015, le Premier Ministre a demandé à l'ensemble des acteurs de se mobiliser pour développer et partager la culture de l'alternance au sein de la fonction publique de l'Etat.

Le développement de l'apprentissage dans les services de l'Etat et de ses opérateurs suppose une implication en termes de pilotage qui concerne aussi bien :

- les ministères et les services déconcentrés (préfets, rectorats);
- les conseils régionaux ;
- les centres de formation par l'apprentissage et les établissements de formation conventionnés.

Pour faciliter ce travail de collaboration, une convention d'engagements a été signée entre l'Etat et l'Association des Régions de France le 12 mai 2015.

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels moyens ?

Accompagner le développement de l'apprentissage en le faisant mieux connaître, tant auprès des services employeurs que des jeunes en recherche d'un terrain d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé, régi par le code du travail.

L'accueil des apprentis supposait **l'acquisition** au sein des services de ressources humaines de la fonction publique de l'Etat **de compétences spécifiques en matière de gestion** (recrutement, modalités de rémunération, gestion des arrêts maladie, indemnisation du chômage...).

Un guide à leur attention a été publié en avril 2015. Il a été mis à jour en mai 2016.

Une fonction de conseil juridique a été mise en place de manière conjointe par la DGAFP et la DGEFP.

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels moyens ?

Accompagner le développement de l'apprentissage en le faisant mieux connaître, tant auprès des services employeurs que des jeunes en recherche d'un terrain d'apprentissage

Le développement de l'apprentissage implique une forte mobilisation des **maîtres d'apprentissage**, fonction essentielle à la bonne articulation des processus de formation pratique et théorique.

Un support de communication a été diffusé à l'attention des ministères pour mettre en évidence l'importance de leur rôle, prendre en compte cette responsabilité dans le cadre de l'organisation du travail du maître d'apprentissage et expliciter la manière dont cette fonction peut être valorisée (transmission des savoirs entre les générations, prise en considération de la fonction dans les processus d'évaluation, d'avancement, de modulation indemnitaire...).

A partir du 1er janvier 2017, l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage générera des droits dans le cadre du compte d'engagement citoyen. Exercer cette fonction pendant une période d'au moins 6 mois au cours d'une année se traduira par un droit à 20 heures de formation. Ce compte fera l'objet d'un plafond de 60 heures.

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels moyens ?

Accompagner le développement de l'apprentissage pour mieux le faire connaître, tant auprès des services employeurs que des jeunes en recherche d'un terrain d'apprentissage

Les actions à l'attention des jeunes

L'offre d'apprentissage est publiée sur la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP). Une section dédiée à cette offre a été créée.

Des actions de communication menées en fonction de 3 objectifs :

- Informer un maximum de candidats potentiels à l'apprentissage ;
- Faire connaître la section apprentissage de la BIEP;
- Coordonner les ministères pour une plus grande visibilité.

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels moyens ?

LE KIT DE COMMUNICATION: LES OUTILS CLASSIQUES

Affiches et Flyers

Bannières

Dépliants
explicatifs

Identités visuelles

Réseaux sociaux

Badges (pin's)

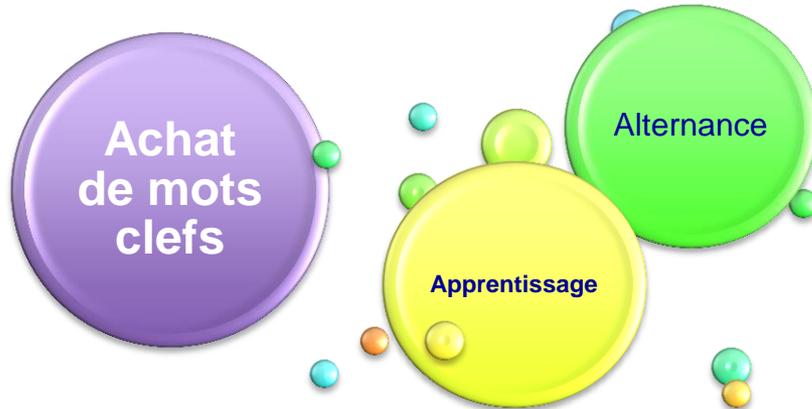
Mots clefs (moteurs
de recherche)

Spot radio

Encarts presse

Campagne Google

Courriels ciblés ↔ courriels envoyés aux candidats potentiels



Sites top contributeurs :

Qapa

Babelio

YAHOO!

skype™

Outlook

orange™

Campagne événementielle

SALON JEUNES D'AVENIRS ILE-DE-FRANCE

27 et 28 septembre 2016 • Paris Event Center • La Villette

Jeunes d'Avenir Île-de-France 2015 – en chiffres

12 000 visiteurs

14 500 offres d'emploi proposées sur la plateforme en ligne

120 partenaires et 95 exposants

300 bénévoles

FORUM DE L'ALTERNANCE

21ème édition du Forum de
l'alternance de Paris du 12 au 13 avril

Partager sur Facebook Poster sur Twitter G+ P

FORUM DE LES 12/13
AVRIL 2016
L'ALTERNANCE

Campagne Presse

: Publication
d'inserts dans les cahiers emplois :

20 minutes & Direct matin

Indicateurs de Résultats

→ TAUX DE CLICS ET NOMBRE DE VISITEURS SUR LA BIEP APPRENTISSAGE

Période	Visites	Visiteurs	Chargements (pages)
Juin 2016	23 346	22 283	29 003
Juillet 2016	19 869	18 483	25 086
Août 2016	7 372	6 837	9 380
Septembre 2016	48 118	45 695	60 253
Octobre 2016	75 237	72 425	92 280
Novembre 2016 (du 1 ^{er} au 7)	2 297	2 124	2 990
Total	176 239	167 847	218 992



Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels résultats ?

La fonction publique de l'Etat

Au titre de l'année 2015/2016, il a été procédé au recrutement de **4417 apprentis**.

Les objectifs de recrutement ont été répartis entre les ministères à due proportion de leurs effectifs.

Les apprentis recrutés en 2015/2016 se répartissent de la manière suivante :

- 53% par le ministère de l'éducation nationale ;
- 12% par le ministère de l'intérieur ;
- 9 % par le ministère de la défense ;
- 26% autres ministères.

15% des contrats d'apprentissage ont été conclus par des opérateurs de l'Etat.

Pour accompagner la mise en œuvre de cet objectif, les ministères et opérateurs ont bénéficié d'un **accompagnement financier de la part du ministère de la fonction publique (P.148) à hauteur de 22.9 M€** (décret n° 2016-674 en date du 25 mai 2016 établi sur la base du remboursement de 50% des frais de rémunération et de formation).

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels résultats ?

La fonction publique de l'Etat

	2015	
	Objectifs initiaux	Contrats conclus
Premier Ministre	19	70
Culture et Communication	50	92
Défense	478	394
Environnement	116	165
Education nationale/enseignement supérieur et de la recherche	2175	2364
Ministères économiques et financiers	262	271
Intérieur	501	533
Justice	139	175
Travail, emploi, formation professionnelle et du dialogue social	101	140
Affaires sociales et santé	41	95
Affaires étrangères et développement international	37	20
Agriculture	81	98
TOTAL	4000	4417

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels résultats ?

Le profil des apprentis recrutés au sein de la fonction publique de l'Etat au titre de l'année 2015/2016

Hommes : 51,8% / Femmes 48,2%

Moins de 18 ans : 9,8% - De 18 à 19 ans : 26%
De 20 à 21 ans : 26,7% - Plus de 22 ans : 37,4%
Âge moyen : 21 ans

Niveau de diplôme préparé

Niveau 1 et 2 (à partir de bac + 3) : 34,9%

Niveau 3 (bac +2) : 31,9% - Niveau 4 (bac) : 23,1%

Niveau 5 : 10,1% (7% des apprentis sont dépourvus de diplôme au début de leur formation)

Durée du contrat : Un an ou moins = 36% et plus d'un an = 56,5%

Situation des apprentis avant la signature du contrat : 67,9% étaient en scolarité – 4,8% étaient déjà apprentis – 13,7% étaient demandeurs d'emploi – 9,3% étaient salariés - 4,4% : autres

Part des apprentis en situation de handicap : 3,2%

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels résultats ?

Les recrutements effectués en 2015 dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière

- 6.510 dans la fonction publique territoriale
- 590 dans la fonction publique hospitalière

Le profil des apprentis recrutés

FPT - FPH

Hommes : 54,5% / Femmes 45,5%

Hommes : 40,2% / Femmes 59,8%

Moins de 18 ans : 21,3% - De 18 à 19 ans : 27,3%

De 20 à 21 ans : 23% - Plus de 22 ans : 28,4%

Âge moyen : 20,1 ans

Moins de 18 ans : 8,2% - De 18 à 19 ans : 17,6%

De 20 à 21 ans : 24,4% - Plus de 22 ans : 49,7%

Âge moyen : 22,1 ans

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels résultats ?

Le profil des apprentis recrutés en 2015 au sein des fonctions publiques territoriale et hospitalière

FPT - FPH

Niveau de diplôme préparé

Niveau 1 et 2 (à partir de bac + 3) : 18,2%

Niveau 3 (bac +2) : 17,6% - Niveau 4 (bac) : 19,3%

Niveau 5 : 44,9% (7% des apprentis sont dépourvus de diplôme au début de leur formation)

Niveau de diplôme préparé

Niveau 1 et 2 (à partir de bac + 3) : 29,5%

Niveau 3 (bac +2) : 29% - Niveau 4 (bac) : 18,6%

Niveau 5 : 22,8% (10,6% des apprentis sont dépourvus de diplôme au début de leur formation)

Durée du contrat : Un an ou moins = 30,4% et plus d'un an = 69,6%

Durée du contrat : Un an ou moins = 42,9% et plus d'un an = 57,1%

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels résultats ?

Le profil des apprentis recrutés en 2015 au sein des fonctions publiques territoriale et hospitalière

FPT - FPH

Situation des apprentis avant la signature du contrat : 56,4% étaient en scolarité – 13,5% étaient déjà apprentis – 11,2% étaient demandeurs d'emploi – 12,4% étaient salariés – 6,5% : autres

Part des apprentis en situation de handicap : 5,3%

Situation des apprentis avant la signature du contrat : 58,1% étaient en scolarité – 6,6% étaient déjà apprentis – 7,4% étaient demandeurs d'emploi – 23,2% étaient salariés - 4,8% : autres

Part des apprentis en situation de handicap : 7,4% (FPT : 5,3% et FPH : 7,4%)

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels résultats ?

La fonction publique de l'Etat

Au titre de l'année 2016/2017, sont actuellement recensés **plus de 7.500 apprentis**.

Dans un discours en date du 17 novembre 2016, le Président de la République a salué l'engagement des administrations de l'Etat (le nombre d'apprentis dans la fonction publique de l'Etat a été multiplié par 10 en 2 ans, soit de 700 à 7 000). Il a indiqué que l'objectif de 10 000 apprentis était fixé pour 2017.

Ce bilan n'est pas définitif.

Il permet néanmoins à ce stade de repérer les points de vigilance suivants :

- la mise en convergence sur le plan territorial de l'offre de formation par l'apprentissage et de l'offre de recrutement d'apprentis doit se renforcer. Cette difficulté concerne particulièrement les ministères qui ont les objectifs les plus importants (ministères de l'éducation nationale, de la défense ou de l'intérieur) ;
- Tous les services n'ont pas encore intégré l'apprentissage dans leurs pratiques RH. Il en est notamment ainsi pour les opérateurs de l'Etat (constat qui doit être nuancé selon les ministères), l'enseignement supérieur ou les directions départementales interministérielles.

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Quels résultats ?

La fonction publique de l'Etat

	2016	
	Objectifs	Contrats conclus au 15 novembre 2016
Premier Ministre	70	74
Culture et Communication	145	161
Défense	1195	1040
Environnement	291	322
Education nationale/enseignement supérieur et de la recherche	5438	3802
Ministères économiques et financiers	656	465
Intérieur	1250	940
Justice	347	196
Travail, de l'emploi, formation professionnelle et du dialogue social	253	174
Affaires sociales et santé	103	78
Affaires étrangères et développement international	51	25
Agriculture	201	253
TOTAL	10000	7530