

Les apprentis dans la territoriale

Un important volet de la Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 concerne le développement de l'apprentissage.

Cette synthèse présente d'une part, une description statistique des apprentis des collectivités locales et d'autre part, les motivations et les freins au développement de l'apprentissage dans les collectivités. Pour établir cet état des lieux, deux phases d'étude ont été réalisées : l'une quantitative et l'autre qualitative.

Vous trouverez dans ce document des éléments permettant d'appréhender l'apprentissage dans les collectivités territoriales à partir des questions suivantes :

- **Qui sont-ils ? Combien sont-ils ?**
- **Quelle est leur répartition par type de collectivités et par région ?**
- **Quelles sont leurs caractéristiques démographiques ?**
- **Quels sont les flux d'entrée ?**
- **Quels sont leurs niveaux et leurs spécialités de formation ?**
- **Qu'est ce qui amène les collectivités territoriales à recruter des apprentis ?**
- **Quels sont les freins évoqués au développement de l'apprentissage dans les collectivités ?**

**Les résultats complets de l'étude
sont disponibles sur
www.observatoire.cnfpt.fr**

5 000 APPRENTIS au 31 décembre 2003

D'après l'INSEE, on recense 5 025 apprentis travaillant dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2003. Parmi eux, 34 % sont des femmes. Les apprentis représentent une très faible part des agents territoriaux : 0,3 %.

Entre 2000 et 2003, le nombre d'apprentis augmente régulièrement, + 9 % en 2001 et 2003, avec un léger ralentissement en 2002 (+ 2 %).

80 % des apprentis dans des organismes communaux

442 apprentis (soit 8,8 %) travaillent dans des organismes départementaux et régionaux. 448 apprentis travaillent dans des organismes intercommunaux et 2 % dans d'autres organismes publics. Ainsi, ils sont pour 80 % d'entre eux dans des organismes communaux, et ils sont plus précisément 1/5 à travailler dans une commune de 20 000 à 79 999 habitants.

D'autre part, seulement 3 % des collectivités et établissements publics enquêtés par l'INSEE emploient au moins 1 apprenti. On constate également que plus la collectivité a un nombre d'agents important, plus elle emploie au moins un apprenti parmi ceux-ci. Plus particulièrement, les apprentis sont plus nombreux que la moyenne (0,3 %) dans les collectivités de 50 à 499 agents, de 2 000 à 2 999 agents et de 5 000 à 9 999 agents.

Des disparités régionales

Trois régions concentrent 1/3 des effectifs : l'Ile-de-France, Rhône-Alpes et le Nord-Pas-de-Calais. Les régions ayant le moins d'apprentis (moins de 50) sont la Basse-Normandie, la Champagne-Ardenne, le Limousin, la Provence-Alpes-Côte d'Azur, la Corse, la Guyane et la Guadeloupe. Les femmes sont majoritaires en Basse-Normandie, Guyane et Corse.

En outre, certaines régions ont un nombre d'apprentis qui a fortement augmenté entre 2000 et 2003, tout particulièrement en PACA, Ile-de-France et Midi-Pyrénées. D'autres ont au contraire connu une forte baisse : c'est le cas du Limousin, de la Réunion, de la Basse-Normandie, du Languedoc-Roussillon, de la Franche-Comté et de la Guyane.

2 355 contrats d'apprentissage signés en 2003

D'après la DARES, sur les 2 355 contrats d'apprentissage signés en 2003, 39 % concernent des femmes. En 2002, elles étaient 37 % pour 2 413 contrats signés. Dans les 3/4 des cas, la durée de contrat est comprise entre 13 mois et 2 ans.

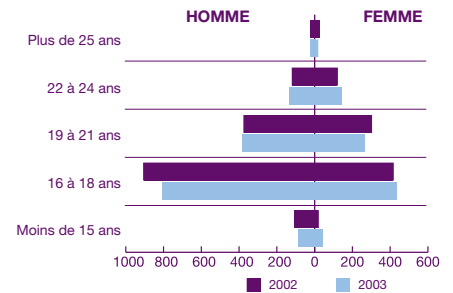
Ces contrats se répartissent sensiblement de la même manière en 2002 et en 2003, les régions recrutant le plus d'apprentis étant les régions Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes.

Plus de la moitié des apprentis a entre 16 et 18 ans à la signature du contrat

Les apprentis qui ont signé un contrat d'apprentissage en 2002 ou 2003 sont une majorité à avoir entre 16 et 18 ans : 51 % en 2002 et 54 % en 2003.

Aussi, que ce soit en 2002 ou en 2003, ils sont 93 % à avoir signé un contrat en étant âgé de 16 à 24 ans.

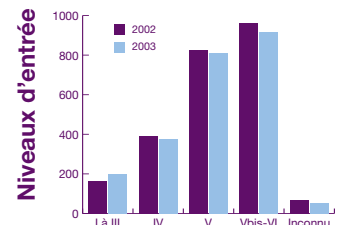
Contrats d'apprentissage signés en 2002 et 2003 : Pyramide des âges par sexe



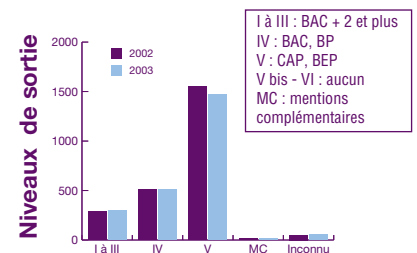
En comparant 2002 et 2003, on constate que le nombre d'hommes de 16 à 18 ans, profil majoritaire concernant les apprentis, a diminué, principalement au profit des jeunes femmes de moins de 18 ans.

Une progression des niveaux I à III

Le nombre de personnes des niveaux IV et V pour l'entrée en formation diminue entre 2002 et 2003 au profit des niveaux I à III. Mais le niveau d'entrée reste encore essentiellement inférieur ou égal au CAP ou BEP : 74 % en 2003.



A la sortie de la formation en apprentissage, le nombre de personnes obtenant le niveau V a une légère tendance à diminuer entre 2002 et 2003 au profit des niveaux I à IV. Mais le niveau V reste prépondérant comparé aux autres : 62 % en 2003.



Un accroissement des spécialités de formation concernant la gestion des services et le social

Si l'on compare 2002 et 2003, les spécialités sociales et de gestion de service augmentent au détriment des spécialités techniques.

Plus précisément, selon la nomenclature de la DARES concernant les spécialités de formation des apprentis, la spécialité « forêts, espaces verts, agriculture et pêche » se détache nettement des autres par son importance : en 2003, elle représente 32 % des contrats signés.

MOTIVATIONS ET FREINS au développement de l'apprentissage

D'après une enquête réalisée en 2006 par le CNFPT auprès d'un panel de collectivités, la première motivation annoncée est la participation à l'effort national d'insertion professionnelle des jeunes.

Toutefois, les entretiens ont permis de mettre en exergue un glissement vers l'utilisation de l'apprentissage comme outil de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Ainsi, plus de deux tiers du panel affirme mener une réflexion pour utiliser, ou utilise déjà, l'apprentissage comme un outil de GPEC, notamment dans une logique de pré recrutement. L'objectif est alors de pallier les départs à la retraite dans les années à venir.

Par ailleurs, quelques collectivités interrogées ont affirmé avoir eu recours à l'apprentissage pour répondre à des besoins ponctuels de main d'œuvre (en confiant notamment à l'apprenti une mission en lien avec un projet spécifique, de courte durée, d'un service).

Enfin, d'autres raisons ont été invoquées :

- valoriser l'image de la collectivité,
- transmettre des savoirs aux jeunes,
- montrer que les collectivités proposent des métiers intéressants et attractifs,
- maintenir une culture territoriale et la qualité de service public.

Le maître d'apprentissage : une fonction reconnue dans la collectivité

Aucune collectivité interrogée n'a mentionné de difficultés particulières pour trouver les maîtres d'apprentissage, le recours se faisant principalement sur la base du volontariat.

Les rôles assignés aux maîtres d'apprentissage sont de plusieurs ordres :

- accueillir et intégrer le jeune au sein de l'équipe mais aussi au sein de l'administration toute entière,
- être le garant de la formation pratique et professionnelle du jeune,
- effectuer des bilans réguliers avec l'apprenti sur les actions menées et les compétences développées,
- assurer le lien entre les services de l'administration et avertir sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines des incidents qui peuvent se produire, ou des difficultés rencontrées par le jeune,
- assurer le contact direct avec le centre de formation des apprentis (CFA).

Pour seulement un tiers du panel les maîtres d'apprentissage bénéficient d'une formation en lien avec les missions tutoriales.

En ce qui concerne la reconnaissance de la fonction, il a été constaté que le statut de maître d'apprentissage est certes l'occasion de reconnaître le professionnalisme et les compétences de l'agent, mais le fait d'exercer cette fonction entraîne rarement un autre type de reconnaissance que la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Situation des apprentis à l'issue du contrat d'apprentissage

Par ordre d'importance, trois positions ont été recensées parmi les collectivités :

- celles qui ont recruté quelques apprentis à l'issue du contrat en réponse à des besoins ponctuels de la collectivité, l'apprentissage n'a pas nécessairement été initialement envisagé dans une logique de pré recrutement.

- celles qui ne recrutent pas d'apprentis à l'issue de leur contrat. Celles-ci ont recouru à l'apprentissage uniquement dans une logique d'insertion professionnelle des jeunes.

- et enfin, quelques unes font le choix de recruter la majorité des apprentis puisque l'apprentissage est présenté aux jeunes comme un dispositif de pré recrutement. Les apprentis sont sélectionnés en fonction des besoins prévisionnels de la collectivité.

En quoi l'apprentissage répond-il aux besoins des collectivités territoriales ?

Plus de la moitié des collectivités interrogées considèrent que l'apprentissage peut être, ou est déjà, un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, pouvant notamment aider à anticiper les départs en retraite.

L'apprentissage permet également de valoriser les compétences et les savoirs internes et d'intégrer de nouvelles compétences ou savoirs apportés par l'apprenti qui lui, en retour, bénéficie de l'expérience de son maître d'apprentissage.

Pour quelques collectivités interrogées, l'apprentissage est aussi un outil permettant de faire connaître la fonction publique territoriale et ses métiers.

L'apprentissage offre enfin la possibilité :

- de participer à l'effort de formation des jeunes, avec un enjeu important pour les collectivités qui est de « former à un métier en intégrant une culture territoriale »,
- de valoriser l'image de la collectivité,
- et, marginalement, de disposer d'un renfort en main d'œuvre.

Les freins au développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales

- Plus de la moitié des collectivités interrogées évoquent le frein financier comme facteur de blocage possible du développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales. Ce n'est pas d'avoir à verser les salaires des apprentis ou la NBI pour les maîtres d'apprentissage qui est remis en cause, mais surtout l'obligation de financer le coût de la formation. Sur la question de la prise en charge du coût de la formation par le conseil régional, cette enquête a permis de mettre en exergue des situations différentes d'une région à l'autre.

- Un quart du panel, principalement les collectivités de petite taille, évoquent le manque de ressources organisationnelles, humaines ou matérielles pour mettre en place le dispositif. Dans ce cas de figure, le manque de ressources humaines rend difficile la désignation d'un maître d'apprentissage, et la taille de la collectivité ne permet pas toujours de proposer des tâches et/ou de disposer d'équipements et techniques recouvrant l'ensemble des besoins de formation pratique nécessaires à l'obtention du diplôme préparé.

- Les collectivités mettent en exergue les difficultés liées à l'agrément du maître d'apprentissage, la lourdeur administrative et les retards dans la délivrance des agréments.

- Pour quelques collectivités, la difficulté de construire un vrai partenariat avec les CFA, pourtant indispensable à une véritable alternance, est mentionnée.

Précisions méthodologiques

Cette étude a été réalisée à la demande du Conseil National d'Orientation, dans le cadre d'un groupe de travail engagé dans une réflexion sur la contribution du CNFPT au développement de l'apprentissage dans les collectivités et les établissements publics territoriaux.

1. ENQUÊTE QUANTITATIVE

Deux sources ont été utilisées :

- **L'INSEE : Enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics locaux.** Cette source nous a permis de dénombrer avec précision les apprentis (par type et taille d'employeur, région, ...) et d'établir une évolution des effectifs d'apprentis au cours des dernières années. Les données utilisées décrivent la situation des effectifs au 31 décembre 2000, 2001, 2002 et 2003. L'enquête comptabilise l'ensemble des « personnes percevant une rémunération salariale » des collectivités territoriales et des services publics locaux.

Champ : il est défini par le type de la collectivité et par la condition d'accès au cadre d'emplois. Sont pris en compte dans l'étude l'ensemble des organismes régionaux et départementaux, les organismes communaux et intercommunaux et les autres organismes publics territoriaux. Les administrations parisiennes et les pompiers de Marseille ne sont pas comptabilisés.

- **La DARES : Conventions d'embauche 2002 et 2003 des apprentis des collectivités locales** (données fournies par la DARES dans le cadre d'une convention). Ces éléments nous ont permis de caractériser les apprentis recrutés en 2002 et 2003 (sexe, âge, niveau d'étude à l'entrée en contrat et niveau de diplôme préparé, spécialité de formation).

Champ : les fichiers fournis au CNFPT par la DARES étaient ceux correspondant aux employeurs se déclarant comme collectivités territoriales ou établissements publics de type administratif relevant des collectivités territoriales (y compris syndicats de communes).

2. ENQUÊTE QUALITATIVE

Au total, 21 collectivités territoriales réparties sur 10 régions ont été interrogées. Celles-ci accueillent 479 apprentis soit environ 10% du nombre de contrats d'apprentissage conclus au niveau national dans la fonction publique territoriale.

Les entretiens téléphoniques ont été réalisés entre le 23 janvier et le 15 février 2006 auprès de responsables de formation, directeurs des ressources humaines, directeurs généraux et élus.

Au sein du panel, les diplômes préparés par les apprentis varient du niveau I à V avec des logiques différentes parmi les collectivités interrogées : certaines ne recrutant que sur des niveaux V, d'autres au contraire sur des niveaux supra III.

Publication réalisée et diffusée par l'Observatoire de la Fonction publique territoriale
Directeur de publication : André Rossinot / Co-directeur de la publication : Jacques Charlot
Rédacteur en chef : Mohamed Amine / Rédacteurs : Nadia Rustand, Magali Bosc et Virginie Jurevicz

Tous les numéros des Synthèses, ainsi que l'ensemble des publications de l'Observatoire de la fonction publique territoriale sont consultables sur notre site : www.observatoire.cnfpt.fr



OBSERVATOIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
www.observatoire.cnfpt.fr

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
10-12, rue d'Anjou – 75381 Paris cedex 08 – Tél. : 01 55 27 42 12 – Fax : 01 55 27 42 28 – www.cnfpt.fr