GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT À L'USAGE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

L'APPRENTISSAGE
DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

le CNFPT

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

SOMMAIRE

FICHE 01 LES ENJEUX DE L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE p3

FICHE 02 LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE p7

FICHE 03 AVANT LE RECRUTEMENT p14

FICHE 04 LE RECRUTEMENT D'UN.E APPRENTI.E p19

FICHE 05 LE DÉROULEMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE p24

FICHE 06 LA RÉMUNÉRATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL p29

FICHE 07 LA.LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE p37

FICHE 08 LES ACTEUR.RICE.S DE L'APPRENTISSAGE p42

FICHE 09 LES ILLUSTRATIONS MÉTIERS/DIPLÔMES p47

p 55 Annexes p55

RETOUR AU SOMMAIRE

FICHE N°1

LES ENJEUX DE L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Mis en œuvre dans le secteur privé depuis fort longtemps, le contrat d'apprentissage a fait son entrée dans le paysage de la fonction publique avec la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 qui a autorisé son expérimentation, puis la loi n°97-940 du 16 octobre 1997 est venue pérenniser le dispositif.

Aujourd'hui, c'est **L'ARTICLE 73 DE LA LOI N°2016-1088 DU 8 AOÛT 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui fait référence dans le secteur public **(CODE DU TRAVAIL ART. L 6227-1 À L 6227-12).**

Dans l'imaginaire collectif, l'apprentissage a longtemps rimé avec les métiers de l'artisanat, les métiers manuels ou techniques nécessitant un premier niveau de qualification scolaire. Il a souvent été associé à la voie réservée à l'orientation des élèves ne souhaitant pas faire de longues études.

De nos jours, l'apprentissage présente un tout autre visage. Il est pratiquement ouvert à tous les métiers et aux diplômes allant du CAP jusqu'au diplôme d'ingénieur.e. Ces diplômes permettent de couvrir une large palette de métiers existants en collectivités territoriales **(CF. FICHE 9).**

Pour les collectivités territoriales, l'apprentissage est un formidable levier qui permet de dynamiser les ressources humaines, transmettre les savoir-faire, créer un vivier de personnels qualifiés et formés aux métiers dont elles ont besoin.

QUELS INTÉRÊTS POUR LES EMPLOYEUR.EUSE.S TERRITORIAUX.ALES ?

RÉPONDRE À UN OBJECTIF POLITIQUE

« L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. » **(CODE DU TRAVAIL ART. L 6211-1).**

En effet, en accueillant des apprenti.e.s, la collectivité participe concrètement à l'effort de qualification des jeunes ou de personnes en situation de handicap sur son territoire. Elle favorise l'insertion professionnelle, et l'acquisition des savoirs selon une pégagogie qui se différencie du mode traditionnel d'acquisition des connaissances scolaires. Cette action s'inscrit pleinement dans le champ des politiques publiques en faveur de la formation et de l'emploi.

RÉPONDRE À UN OBJECTIF DE GESTION DYNAMIQUE 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. Dans les métiers du domaine médico-social par exemple, des employeur.euse.s public.que.s comme privé.e.s rencontrent des difficultés pour recruter du personnel qualifié. L'accueil d'un.e apprenti.e peut permettre de repérer des jeunes, de les former aux méthodes de travail interne et de les fidéliser en vue d'un recrutement à l'issue du contrat d'apprentissage.

L'apprentissage peut permettre aussi d'anticiper des départs à la retraite, il devient alors un dispositif de pré-recrutement en facilitant la transmission des savoirs et l'amélioration de la qualité du service public.

L'expérience professionnelle et les savoir-être acquis par les apprenti.e.s durant la période d'apprentissage seront de vrais atouts pour préparer et réussir les concours de la fonction publique territoriale.

CONTRIBUER AU DYNAMISME DES ÉQUIPES DE TRAVAIL PAR L'APPORT DE CONNAISSANCES

- L'apprenti.e qui bénéficie d'une formation alternée est un trait d'union entre deux univers qui ont plutôt tendance à s'ignorer, celui du travail et celui de l'enseignement.
- L'apprentissage facilite les échanges, les rencontres et l'enrichissement mutuel des acteur.rice.s autour de la connaissance et du savoir, il dynamise ainsi les équipes de travail.
- La.le maitre d'apprentissage qui est souvent un.e professionnel.le territorial.e aguerri.e va développer encore davantage de compétences en accompagnant un.e apprenti.e. Elle.il deviendra ainsi un.e meilleur.e communicant.e, un.e formateur.rice, un.e manageur.euse, un.e évaluateur.rice, voire parfois un.e éducateur.rice.
- En accompagnant l'apprenti.e, la.le maitre d'apprentissage grandit, elle.il développe de nouvelles compétences pour servir toujours mieux le service public et la collectivité qui l'emploie.
- Le choix d'accueillir un.e apprenti.e dans une collectivité territoriale est un marqueur de valeur ajoutée sociale et humaine.

QUELS INTÉRÊTS POUR LES JEUNES ET LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?

SE FORMER À UN MÉTIER POUR ACCÉDER À UN EMPLOI QUALIFIÉ

Le contrat d'apprentissage permet d'obtenir un diplôme mais aussi d'acquérir une expérience professionnelle. Au terme du contrat d'apprentissage, l'apprenti.e disposera de nombreux atouts pour envisager une insertion professionnelle durable. Elle.il disposera d'un métier avec de vraies perspectives d'accès à l'emploi, comme l'illustrent de nombreuses études relatives à l'insertion professionnelle des jeunes.

Pour les plus jeunes apprenti.e.s, le contrat d'apprentissage servira de transition entre le statut de l'élève à celui de salarié.e. Il permettra d'acquérir plus de maturité personnelle et professionnelle favorisant le développement de la confiance en soi et l'accès à l'autonomie.

AVOIR UN STATUT DE SALARIÉ.E

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé régi par les dispositions du code du travail (ARTICLE L 6221-1 ET SUIVANTS). Il attribue à l'apprenti.e des droits et des obligations. Comme toute personne salariée, l'apprenti.e percevra un salaire, bénéficiera de droits sociaux : assurance maladie, accident de travail, retraite, indemnisation assurance chômage, etc.

POUR ALLER PLUS LOIN :

- L'apprentissage dans les collectivités et établissements territoriaux en 2014. Observatoire de la FPT - CNFPT
- Les nouveaux apprentis dans la Fonction Publique. DGAFP Ministère de la Fonction Publique
- L'apprentissage en 2016 - DARES - Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle
- Note d'information de la DEPP - Ministère de l'Education National et de l'Enseignement Supérieur
- Film présentant l'action du CFA des métiers territoriaux du Languedoc-Roussillon

RETOUR AU SOMMAIRE

FICHE N°2

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

LA NATURE DU CONTRAT

Dans le cadre d'un dispositif de formation initiale en alternance, le contrat d'apprentissage (CF. MODÈLE DE CONTRAT CERFA FA 13 + NOTICE) est un contrat de travail de droit privé de type particulier par lequel un.e employeur.euse recrute un.e jeune salarié.e ou une personne en situation de handicap (sans limite d'âge) en vue de la.le préparer à :

- un diplôme (Éducation nationale, Enseignement supérieur, Ministère de l'Agriculture, de la santé, de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale) ;
- un titre inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles dans le cadre d'un dispositif de formation initiale en alternance.

L'apprenti.e est alternativement dans la collectivité qui l'emploie et dans un Centre de Formation d'Apprenti.e.s (CFA) où elle.il bénéfice d'enseignements complétant la formation pratique reçue dans la collectivité (le temps de formation en CFA est au minimum de 400 heures par an et peut aller jusqu'à 750 heures pour des BTS). Les modalités de cette alternance sont propres à chaque formation, l'apprenti.e peut passer une semaine en formation par mois, un mois complet ou encore 1 ou 2 jours par semaine au CFA.

Auprès de l'employeur.euse, l'apprenti.e est un.e salarié.e, et non un.e stagiaire, dont le contrat est assorti de l'obligation de préparer un diplôme ou un titre professionnel en suivant une formation complémentaire dans un CFA.

Au CFA, l'apprenti.e est un.e salarié.e en formation et reste sous la responsabilité de l'employeur.euse. Le CFA a obligation d'informer l'employeur.euse du comportement de l'apprenti.e : absences, scolarité, indiscipline... (CF. FICHE 5 ET FICHE 8).

LA DURÉE ET LA DATE DE SIGNATURE

Dans la fonction publique, le contrat d'apprentissage est obligatoirement un contrat à durée déterminée (CODE DU TRAVAIL ART. L 6227-2). Cette durée est déterminée par la durée de formation légale attribuée au diplôme (si la durée de formation au diplôme est de deux ans, le contrat est de deux ans). Elle varie en général de 1 à 3 ans. Le contrat peut commencer dans les 3 mois avant et jusqu' à 3 mois après le début de la formation (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-12). Des dérogations sont cependant envisageables (CODE DU TRAVAIL ART. D 6222-19).

La durée de contrat peut varier :

- à la hausse pour le recrutement d'une personne en situation de handicap. Le contrat peut alors être prolongé d'un an (CF. FICHE N° 4) (CODE DU TRAVAIL ART.R6222-46 ET SUIVANT) ;
- à la baisse pour prendre en compte un niveau de compétence déjà acquis, après accord de l'autorité académique compétente (CF. FICHE N° 8) (CODE DU TRAVAIL ART. L6222-8 ET D 6222-19) ;
- être réduite à une durée de six mois à un an dans un certain nombre de cas précis prévus par la loi (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-9) après accord de l'autorité académique compétente (CODE DU TRAVAIL ART. R 6222-8) ;
- être prorogée d'un an à la suite d'un échec à l'examen (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-11).

LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai du contrat d'apprentissage est de 45 jours, consécutifs ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti.e chez l'employeur.euse. Durant cette période, le contrat peut être résilié de façon unilatérale par l'apprenti.e ou l'employeur.euse, par écrit, sans préavis ni indemnité (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-18).

L'ÂGE DE L'APPRENTI.E

L'âge minimum requis pour signer un contrat d'apprentissage est de 16 ans. Toutefois, un.e mineur.e âgé.e de 15 ans peut signer un contrat si elle.il a achevé le premier cycle d'enseignement secondaire (collège) (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-1).

L'âge maximum est en principe de 25 ans. Cette limite d'âge peut être dépassée dans un certain nombre de cas fixés par la loi, notamment pour les personnes en situation de handicap (CF. FICHE N° 4) ou les poursuites d'études pour préparer un diplôme supérieur à celui précédemment préparé en apprentissage (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-2).

En outre, depuis le 1er janvier 2017 une expérimentation permettant l'accès à l'apprentissage jusqu'à l'âge de 30 ans est autorisée dans les régions suivantes : Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Hauts-de-France, Nouvelle Aquitaine, Pays de la Loire, Occitanie et Île-de-France **(DÉCRET 2016-1998 DU 30 DÉCEMBRE 2016 MODIFIÉ).** Cette expérimentation porte sur les années 2017, 2018 et 2019.

L'âge de l'apprenti.e s'apprécie au jour de la date de début du contrat.

L'OBLIGATION DE SERVIR

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée dont la date de fin est clairement stipulée. Ce n'est pas une « formation financée » entraînant des obligations d'emploi ou de service après la fin de la formation. Il ne peut en aucun cas être imposé à l'apprenti.e une obligation de servir dans la fonction publique territoriale à l'issue de son contrat. De même, rien n'oblige l'employeur.euse à maintenir l'ancien.ne apprenti.e dans les effectifs à l'issue du contrat.

LES CONTRATS SUCCESSIFS

Un.e apprenti.e peut signer plusieurs contrats successifs, y compris avec la.le même employeur.euse. Cependant, elle.il ne peut effectuer que trois contrats successifs de même niveau de qualification **(CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-15).**

LA RÉMUNÉRATION

L'apprenti.e perçoit un salaire calculé en pourcentage du SMIC en fonction de son âge et du niveau de diplôme préparé **(CF. FICHE N° 3)** et l'avancement dans le cursus de formation.

LES ACTEUR.RICE.S DU CONTRAT

L'employeur.euse doit :

- inscrire l'apprenti.e dans un CFA ainsi qu'à l'examen. Dans la réalité, c'est le CFA qui réalise concrètement cette inscription à l'examen ;
- désigner un.e maître d'apprentissage ;
- veiller au bon déroulement de la formation pratique de l'apprenti.e ;
- réaliser les actes administratifs nécessaires à la création et à la vie du contrat **(CF. FICHE N° 4 ET FICHE 5)** **(CODE DU TRAVAIL ART. L 6223-2 ET SUIVANTS).**

L'apprenti.e doit travailler pour l'employeur.euse, assister aux formations en CFA, se présenter aux examens, respecter les règlements intérieurs de la collectivité et du CFA. La.le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti.e en collectivité tout au long de sa formation pratique **(CF. FICHE N° 7).**

Le Centre de formation d'apprenti.e.s doit assurer la formation théorique et technologique de l'apprenti.e en lien avec l'apprentissage pratique réalisé auprès de l'employeur.euse **(CF. FICHE N° 8)**.

LES FRAIS DE FORMATION

Les frais de formation sont à la charge de l'employeur.euse public.que. Le coût varie en fonction du diplôme. Il est possible dans certains cas d'obtenir des aides **(CF. FICHE N° 3)**. Aucune dépense directement liée à la formation (inscriptions, frais pédagogiques, etc.) ne doit être supportée par l'apprenti.e **(CODE DU TRAVAIL ART. L 6227-6).** Par dépense de formation, on entend frais d'inscription ou frais pédagogiques directement liés à la formation. Les frais de transport n'en font pas partie. Une convention entre le CFA et l'employeur.euse définit les modalités de règlement des frais de formation.

QUESTIONS/RÉPONSES

Q1 : J'ai la possibilité de signer un contrat d'apprentissage mais je m'aperçois que la date de début de la formation est passée de trois mois. Est-il possible de déroger à la règle du délai maximum de trois mois ?

R1 : C'est possible mais la décision incombe à l'autorité pédagogique qui doit vérifier si les compétences acquises par l'intéressé.e peuvent lui permettre de suivre la formation malgré le retard accumulé (CODE DU TRAVAIL ART. D 6222-19).

Q2 : Je souhaite recruter un.e apprenti.e en BTS. La.le candidat.e a 26 ans et 8 mois et est déjà titulaire d'un baccalauréat professionnel obtenu en apprentissage. Cela est-il possible ?

R2 : Oui, si la date d'obtention du baccalauréat remonte à moins d'un an car le BTS est d'un niveau supérieur au baccalauréat (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-2 ET D 6222-1). La limite d'âge est alors repoussée à 30 ans.

Q3 : J'ai la possibilité de recruter un.e candidat.e en CAP maintenance des bâtiments de collectivité en apprentissage, mais elle.il a 26 ans passés et avait commencé la formation il y a un an dans une entreprise aujourd'hui en cessation d'activité. Ai-je le droit de l'embaucher ?

R3 : Oui car la rupture de son contrat est indépendante de sa volonté. La limite d'âge est repoussée à 30 ans à condition que la rupture ait eu lieu il y a moins d'un an (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-2 ET D 6222-1).

Q4 : Un.e candidat.e à un contrat d'apprentissage en CAP Petite enfance a déjà effectué la première année du CAP en lycée. Quelle est la durée du contrat à mettre en œuvre ?

R4 : Elle.il peut signer un contrat d'un an et être inscrit.e directement en deuxième année de CAP au CFA. Son salaire correspondra à celui d'une deuxième année (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-9, R 6222-8 ET R 6222-18). L'accord de l'autorité académique est systématique dans ces cas-là. Cette règle est valable pour tous les diplômes.

Q5 : Un.e candidat.e pour préparer un CAP petite enfance est titulaire d'un CAP coiffure. Peut-elle.il bénéficier de dispenses ou de réduction de durée ?

R5 : Elle.il sera dispensé.e à l'examen des épreuves d'enseignement général et peut bénéficier d'une réduction de durée d'un an (contrat d'un an au lieu de deux) après accord de l'autorité académique qui doit vérifier que le CFA adapte la formation à sa situation (CODE DU TRAVAIL ART. R6222-9).

Q6 : La formation choisie se déroule à Paris, l'employeur.euse se trouve à Montpellier. Est-il possible de conclure un contrat d'apprentissage ?

R6 : Oui, en revanche, il est plus prudent de vérifier la capacité de la.du candidat.e à l'apprentissage d'assurer cet éloignement géographique afin d'éviter le risque de rupture de contrat.

Q7 : Qui décide du calendrier de l'alternance ?

R7 : Les CFA proposent un rythme d'alternance en fonction de leurs contraintes (nombre de groupes à gérer, gestion de leurs personnels, utilisation de locaux) et de leur expérience passée. Cela n'exclut pas une concertation avec les employeur.euse.s sur le sujet, notamment quand ils ont à faire à de nouveaux publics (typologie des établissements différente de leurs partenaires habituel.le.s) ou à des situations nouvelles (beaucoup d'employeur.euse.s éloigné.e.s du CFA dans une promotion).

Q8 : J'envisage de recruter un.e apprenti.e qui est de nationalité étrangère, est-ce possible ?

R8 : Oui, sans conditions si elle.il.s sont ressortissant.e.s de l'Union européenne (CODE DU TRAVAIL ART. R 5221-1). Sinon, elle.il.s doivent impérativement justifier au préalable d'une autorisation de travail (CODE DU TRAVAIL ART. L 5221-5). L'employeur.euse doit vérifier auprès de la préfecture de département (par lettre recommandée ou courrier électronique) que cette condition est remplie. Cette formalité doit être effectuée au moins 48 heures avant la date d'embauche.

Q9 : Mon apprenti.e a été absent.e une semaine pour maladie durant la période d'essai. La période d'essai doit-elle être prolongée d'autant ?

R9 : Oui. Il en va de même pour toutes les absences justifiées, les jours fériés et les périodes de formation au CFA. Seuls les jours réels d'activités pratiques dans la collectivité sont pris en compte pour la computation du délai des 45 premiers jours.

RETOUR AU SOMMAIRE

FICHE N°3

AVANT LE RECRUTEMENT

Avant de procéder au recrutement d'un.e apprenti.e, la collectivité doit effectuer certaines démarches mobilisant les services opérationnels et les ressources humaines. Il est important dans un premier temps de s'informer sur la réglementation liée à ce type de contrat de droit privé (CF. FICHE N° 2) et de clarifier autant que possible l'objectif de recours au contrat d'apprentissage.

Il est, en effet, important de définir au préalable l'objectif que la collectivité se fixe par le recours à l'apprentissage. En fonction de celui-ci, les moyens à mobiliser pourront varier. Par exemple, si la collectivité vise le pré-recrutement sur des métiers en tension ou pour anticiper des départs à la retraite, le recrutement devra être particulièrement soigné. Ou encore si elle veut s'adresser à des jeunes en situation difficile, ce sont les modalités d'accompagnement qui devront être adaptées.

COMMENT RECENSER LE POTENTIEL D'ACCUEIL ?

- Choisir de préférence des services volontaires pour assurer le bon déroulement de l'apprentissage.
- Informer très en amont les services - les responsables ainsi que les équipes – et les renseigner sur le statut de l'apprenti.e qui n'est ni un.e stagiaire, ni un.e agent.e contractuel.le classique, et sur l'objectif qui est la professionnalisation de la.du jeune.
- Vérifier la possibilité de confier à l'apprenti.e des tâches en rapport avec sa formation et l'existence d'un volume d'activité suffisant car l'employeur.euse devra fournir du travail à l'apprenti.e pour que celui.celle-ci puisse apprendre le métier dans de bonnes conditions. Si l'activité n'est pas suffisante, il est possible de partager l'apprenti.e avec un.e autre employeur.euse. Les modalités sont définies par le code du travail (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-5-1. CF. MODÈLE DE CONVENTION DE RECRUTEMENT CONJOINT ET MODÈLE DE CONVENTION DE FORMATION COMPLÉMENTAIRE).
- Cibler des activités en lien avec le diplôme car les activités confiées à l'apprenti.e doivent être en lien avec les contenus de la formation (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-24), les travaux confiés doivent être conformes à une progression annuelle définie avec le CFA (CODE DU TRAVAIL ART. L 6223-3). Il peut arriver que les missions à exercer ne couvrent pas l'ensemble du référentiel de formation. Dans ce cas, il est possible voire parfois obligatoire de libérer l'apprenti.e le temps d'un « stage », appelé période de formation complémentaire (CODE DU TRAVAIL ART. L 6227-3, D 6271-1 ET SUIVANTS), chez un.e autre employeur.euse.

- Apprécier l'existence d'un.e maître d'apprentissage potentiel.le : le choix de la.du maître d'apprentissage doit respecter certains critères (CF. FICHE 7) mais il est également possible de désigner une équipe tutorale pour mieux accompagner la professionnalisation de l'apprenti.e (CF. FICHE 7).
- Prévoir le matériel de travail nécessaire : l'apprenti.e étant un.e salarié.e à part entière, l'employeur.euse doit prévoir le matériel nécessaire à l'exercice des missions (bureau, poste informatique, équipement de sécurité, etc.) Si l'apprenti.e recruté.e est une personne en situation de handicap, des aménagements spécifiques peuvent être financés avec le concours du FIPHFP. Plus d'information sur : HTTP://WWW.FIPHFP.FR.

COMMENT PRÉPARER LE DISPOSITIF D'ACCUEIL ?

- Vérifier l'existence d'un diplôme accessible par l'apprentissage en se référant à l'offre de formation proposée par les CFA (CF. FICHE 9).
- Définir la durée du contrat, date de début et de fin : si la durée du contrat ne peut être inférieure à la durée de la formation, le contrat peut débuter 3 mois avant le début des cours. Cette période peut servir de période d'immersion, de découverte des conditions réelles d'exercice du métier, d'intégration et de socialisation avec les équipes.
- Convenir des modalités de désignation de la.du maître d'apprentissage : celui.celle-ci devrait de préférence être volontaire, elle.il peut être désigné.e sur proposition de la hiérarchie ou bien sélectionné.e suite à un appel à candidature.
- Prévoir les modalités d'accompagnement par la.le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale : il est important que la.le maître d'apprentissage puisse disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement des missions (formation, temps de tutorat, etc.) qui peuvent faire l'objet d'une lettre de mission.
- Prévoir les modalités de suivi de la manière de servir de l'apprenti.e à l'instar des agent.e.s contractuel.le.s de la collectivité. Ceci n'est pas obligatoire mais peut s'avérer utile notamment si l'accueil de l'apprenti.e vise le pré-recrutement.
- Réfléchir aux modalités de gestion du temps de travail si des modalités particulières sont à envisager (CF. FICHE 6).

- Calculer le coût des salaires et des frais de formation et les aides éventuelles **(CF. FICHE 8)**.
- Prévoir les modalités de gestion de l'assurance chômage : l'employeur.euse peut décider soit de la gérer lui.elle-même (auto-assurance) ou alors de la confier à Pôle emploi dans le cadre d'une convention **(CF. FICHE 6)**. Cocher la case spécifique du contrat d'apprentissage **(CF. CERFA FA13)**.
- Recueillir l'avis du Comité technique : une fois identifiés les services d'accueil, le nombre d'apprenti.e.s, les diplômes visés et les modalités d'accueil, le projet doit être soumis à l'avis du Comité technique. **(CODE DU TRAVAIL ART. L 6227- 4)** **(CF. MODÈLE DE PRÉSENTATION AU COMITÉ TECHNIQUE)**.
- Adopter une délibération de l'assemblée délibérante : après avis du Comité technique, une délibération doit être adoptée, celle-ci doit prévoir l'inscription au budget des frais correspondant aux salaires et aux frais de formation. **(CF. MODÈLE DE PROJET DE DÉLIBÉRATION).**
- Préparer le recrutement :
  - la rédaction de la fiche « profil de poste » comportant les missions, activités identifiées, les prérequis, les aptitudes/qualités attendues, les modalités de temps de travail etc. **(CF. MODÈLE DE PROFIL DE POSTE) ;**
  - les formalités préalables : les postes ne sont pas à inscrire au tableau des effectifs et ne font pas l'obligation de déclaration de vacance d'emploi ;
  - l'appel à candidature : il est possible de faire appel à Pôle emploi, à la Mission locale, à Cap emploi, au vivier de candidatures des CFA, aux candidatures spontanées. Dans certaines régions des dispositifs de préparation à l'apprentissage type « Écoles de l'apprentissage » sont instaurés pour faciliter, en amont de la signature d'un contrat d'apprentissage, l'orientation et le recrutement d'apprenti.e.s. Les CFA et les Missions Locales sont pleinement associés à ces actions et peuvent apporter toutes informations utiles à ce sujet. Il est à noter que pour les formations soumises à la réussite d'un concours d'entrée à la formation, les candidat.e.s doivent être inscrit.e.s sur liste d'aptitude ;
  - l'évaluation des candidat.e.s : il est possible d'accueillir, sur une période d'un mois, des candidat.e.s dans le cadre de dispositif proposé par la Mission locale, Pôle emploi ou Cap emploi afin de les tester, sur le poste de travail, avant la signature du contrat d'apprentissage ;
  - le jury de recrutement : il est préférable d'associer la.le maître d'apprentissage à la sélection ; ce qui suppose que celui.celle-ci soit connu.e avant la date du jury.

Q1 : La Mission locale me propose une candidature très intéressante. Dois-je tout de même publier une offre d'emploi ?

R1 : Non, il n'y a pas d'obligation de publicité mais pouvoir disposer de candidatures en nombre garantit la qualité du recrutement.

Q2 : J'ai accueilli un.e stagiaire dans mon service. Puis-je le.la recruter comme apprenti.e ?

R2 : Oui, il n'y a pas de conditions autres que la limite d'âge à respecter et les conditions de niveau d'études. Par exemple, pour préparer un BTS en contrat d'apprentissage, il faut être titulaire d'un baccalauréat ou d'un diplôme équivalent.

Q3 : Une commune souhaite recruter un.e apprenti.e avec la commune voisine. Que doit-on faire ?

R3 : Une convention tripartite signée par les deux employeur.euse.s et l'apprenti.e est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine l'affectation de l'apprenti.e entre les deux collectivités au cours du contrat selon un calendrier prédéfini et le nombre d'heures effectuées dans chacune des collectivités. Elle prévoit les conditions de mise en place du tutorat entre les deux collectivités. L'apprenti.e bénéficie d'un.e maître d'apprentissage dans les deux collectivités. La convention désigne l'employeur.euse tenu.e de verser la rémunération due au titre de chaque période de formation au CFA. (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-5-1).

RETOUR AU SOMMAIRE

FICHE N°4

LE RECRUTEMENT D'UN.E APPRENTI.E

Le recrutement d'un.e apprenti.e suppose l'accomplissement de formalités administratives avec, au préalable, le recueil d'avis du Comité technique et une délibération (CF. FICHE 3).

L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Une fois le potentiel d'accueil identifié, le recrutement peut être lancé sur la base d'un profil de poste (CF. FICHE 3). Cependant, il convient de définir aussi le profil de la.du candidat.e attendu.e : maturité de la.du jeune, degré d'autonomie, niveau de maîtrise des compétences de base (lecture, écriture, maths), ainsi que les contraintes du métier, les contraintes liées à l'alternance.

L'objet du contrat étant l'apprentissage du métier et la préparation à un diplôme, l'entretien de recrutement ne pourra porter sur les éléments recherchés au cours d'un entretien de recrutement classique. En effet, la.le candidat.e ne saurait nécessairement disposer d'une formation ou d'une expérience en lien avec le métier voire le domaine professionnel.

Ainsi, l'entretien servira à vérifier :

- la solidité du projet professionnel ;
- l'adéquation entre les représentations de l'apprenti.e et les conditions réelles d'exercice du métier ;
- la motivation et la capacité de l'apprenti.e à suivre la formation et à intégrer le dispositif d'alternance, plus particulièrement si l'éloignement avec le CFA est important.

À titre d'exemple **UN GUIDE D'ENTRETIEN** est proposé en annexe.

Le choix de la.du candidat.e étant fait, d'autres formalités sont à accomplir.

AU MOMENT DU RECRUTEMENT

- Une visite médicale d'embauche par un.e médecin agréé.e – au plus tard dans les deux mois suivant l'embauche (CF. CIRCULAIRE DU 08.04.2015 RELATIVE À LA MISE EN ŒUVRE DE L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC) et avant l'embauche pour les mineur.es ;
- La communication du bulletin n°2 du casier judiciaire reste possible : s'agissant de contrat de droit privé, elle n'est pas prévue par le code du travail. Cependant, l'article R 79-8° DU CODE DE PROCÉDURE PÉNALE s'appliquant en la matière ne fait pas de distinction selon la nature publique ou privée du contrat ;
- La signature du contrat qui se présente sous forme d'un CERFA en 3 exemplaires (CF. FICHE 2 - CERFA FA 13) ;
- La déclaration de l'embauche à l'Urssaf dans les 8 jours précédant l'embauche et au plus tard le jour de l'embauche ;
- L'inscription de l'apprenti.e au CFA.

APRÈS LE RECRUTEMENT

- La transmission du CERFA à la Direccte territorialement compétente avant le début du contrat et au plus tard dans les 5 jours ouvrés pour enregistrement (ART. R 6224-1 DU CODE DU TRAVAIL) ;
- Les démarches en vue de solliciter les aides du Conseil régional versées à l'employeur.euse, si ce dernier en attribue aux employeurs publics. Ces aides varient selon les régions.

S'agissant d'un contrat de droit privé, le contrat d'apprentissage n'est pas soumis au contrôle de légalité par la Préfecture. En revanche, ce contrôle est exercé par la Direccte qui dispose d'un délai de quinze jours ouvrables à compter du jour ouvrable suivant la réception du contrat d'apprentissage pour l'enregistrer (ART. R 6224-4 DU CODE DU TRAVAIL) (CF. CIRCULAIRE DU 08.04.2015 RELATIVE À LA MISE EN ŒUVRE DE L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC). Le silence gardé à l'issue de ce délai vaut décision d'acceptation d'enregistrement.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE PERMET DE RECRUTER DES PUBLICS SPÉCIFIQUES

- Des jeunes mineur.e.s : dans ce cas, la collectivité doit veiller au respect de la réglementation en matière d'aménagement du temps de travail et de travaux dangereux (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-5, L 6222-25 ET L 6222-26 ; DÉCRET N°2016-1070 DU 03/08/2016) (CF. FICHE 6). (CF. APPRENTIS MINEURS - CONDITIONS D'EMPLOI ET TRAVAUX DANGEREUX).
- Des personnes en situation de handicap : dans ce cas, une règlementation spécifique concernant notamment la limite d'âge et la durée du contrat est applicable (CODE DU TRAVAIL ART.L 6222-2, L 6222-37, R 6222-47 À R 6222- 54).

L'emploi d'un.e apprenti.e en situation de handicap accroît le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de la collectivité, sans pour autant figurer dans l'effectif total de la structure. Des structures spécialisées comme Cap emploi, le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleur.euse.s handicapée.s (SAMETH), le Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (FIPHFP) facilitent la mise en œuvre des contrats d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap.

Toute personne en situation de handicap peut être recrutée en contrat d'apprentissage (absence de limite maximale d'âge). La personne doit voir sa situation de handicap reconnue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). La durée du contrat d'apprentissage est adaptée à la situation de l'apprenti.e (contrat d'un an à 4 ans) et un accompagnement spécifique est mis en place avec le CFA (heures de soutien, tutorat renforcé, etc.). Les apprenti.e.s en situation de handicap peuvent suivre une formation soit dans un CFA du milieu ordinaire, soit dans un CFA spécialisé (CFAS). Lors des examens, l'apprenti.e bénéficie d'aménagements particuliers : matériels adaptés, assistance d'une personne, temps supplémentaire, etc.

Il est possible d'obtenir des aides pour le recrutement, la formation et l'accompagnement des apprenti.e.s de la part du FIPHFP. Plus d'information sur : HTTP://WWW.FIPHFP.FR

En cas de problématiques particulières (par exemple : logement, santé, budget, mobilité, etc.) liées à la situation personnelle de l'apprenti.e, une orientation vers la Mission locale ou l'assistant.e de service social de secteur reste possible.

Pour aller plus loin :

Statistiques sur le profil des apprenti.e.s dans la Fonction publique.

Plus d'information sur : HTTP://WWW.FONCTION-PUBLIQUE.GOUV.FR

RETOUR AU SOMMAIRE

FICHE N°5

LE DÉROULEMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'ACCUEIL DE L'APPRENTI.E DANS LE SERVICE

Pour accueillir un.e apprenti.e dans un service, il convient :

- d'informer et préparer l'équipe à l'arrivée de l'apprenti.e en expliquant l'objectif du contrat d'apprentissage, le but poursuivi par la collectivité, le statut de l'apprenti.e, les missions qui lui seront confiées, le rôle de l'équipe dans la professionnalisation de l'apprenti.e ;
- de former la.le maître d'apprentissage à l'exercice des missions, si possible avant l'arrivée de l'apprenti.e, sinon dans les premiers mois du contrat d'apprentissage ;
- de prévoir les moyens nécessaires à l'exercice des missions de l'apprenti.e et l'équipement de sécurité le cas échéant ;
- de s'assurer de la disponibilité de la.du maître d'apprentissage et/ou de la.du supérieur.e hiérarchique le premier jour de présence de l'apprenti.e et présenter l'apprenti.e à l'équipe ;
- d'expliquer le fonctionnement de la collectivité, du service et les tâches qui lui seront confiées, les attentes de la collectivité sur la manière de servir.

L'INTÉGRATION DE L'APPRENTI.E DANS L'ÉQUIPE

Pour faciliter l'intégration d'un.e apprenti.e dans une équipe, plusieurs actions peuvent être réalisées :

- prévoir les interventions de l'apprenti.e en lien avec la.le maître d'apprentissage ;
- s'assurer de la bonne compréhension des tâches et de l'exécution de celles-ci ;
- aider à l'intégration dans l'équipe et à la socialisation de l'apprenti.e et à l'assimilation des codes de la vie en milieu professionnel – il pourra s'agir de sa première expérience professionnelle ;
- expliquer les droits et obligations et le règlement intérieur en vigueur dans la collectivité ;
- expliquer les règles en matière d'hygiène et sécurité inhérentes à son poste de travail.

LA PROFESSIONNALISATION TOUT AU LONG DU CONTRAT

Pour garantir la professionnalisation, il est recommandé de :

- mettre à disposition de la.du maître d'apprentissage les moyens nécessaires pour mener à bien les missions – lui dégager du temps dans son emploi du temps ;
- tenir à jour le livret d'apprentissage – fourni par le CFA – et qui permet de faire le lien entre les périodes chez l'employeur.euse et celles passées en formation ;
- libérer la.le maître d'apprentissage et l'apprenti.e pour le suivi du contrat d'apprentissage selon les modalités organisées par le CFA, celui-ci peut prendre la forme de visites sur le lieu de travail ;
- Confier à l'apprenti.e des tâches en lien avec la formation ;
- prévoir, si besoin les périodes de formation complémentaire en milieu professionnel quand celles-ci sont obligatoires dans le cadre du cursus de formation ou peuvent être nécessaires si l'apprenti.e ne peut mettre en pratique certains acquis de la formation. Pendant ces périodes, l'apprenti.e travaille chez un.e autre employeur.euse, public.que ou privé.e, mais sa rémunération reste à la charge de l'employeur.euse principal.e. Ces périodes font l'objet d'une convention entre le CFA, l'employeur.euse et la structure d'accueil ;
- prévoir le suivi sur la manière de servir – à l'instar des agent.e.s contractuel.le.s de droit public – portant sur la ponctualité, l'assiduité, le respect des consignes, le soins dans l'exécution des tâches, etc.

La.le maître d'apprentissage (CF. FICHE N° 7) n'est pas forcément la.le supérieur.e hiérarchique de l'apprenti.e. En effet, il est possible de confier cette mission à un.e membre de l'équipe. Dans ce cas, l'apprenti.e est placé.e sous la responsabilité de la.du supérieur.e hiérarchique comme tou.te.s les agent.e.s de l'équipe.

LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage peut être résilié par l'une des deux parties pendant les 45 premiers jours de présence effective dans la collectivité (CF. FICHE 2). La rupture du contrat d'apprentissage doit être notifiée au CFA et à la Direccte. (CF. MODÈLE DE BORDEREAU DE RÉSILIATION À L'AMIABLE).

Au-delà de cette période, le contrat peut être rompu par accord écrit des deux parties. Dans tout autre cas, un recours au Conseil de Prud'hommes de l'un.e des deux co-contractant.e.s est nécessaire (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-18).

En cas d'absences répétées de l'apprenti.e au CFA du fait de l'employeur.euse, de manquement grave à l'obligation de formation ou de mise en danger de l'apprenti.e dument constatés, après mise en demeure préalable, l'Autorité académique peut demander au Préfet de mettre fin au contrat. (CF. FICHE N°8) (CODE DU TRAVAIL ART. R 6225-1).

En cas de réussite aux épreuves du diplôme ou titre préparé, l'apprenti.e peut demander la fin anticipée du contrat en respectant un préavis de deux mois (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-19 ET R 6222-23). La demande peut être conditionnée par la réussite aux épreuves. Le délai de prévenance peut être réduit par l'employeur.euse sur demande écrite de l'apprenti.e. Ce cas de figure peut se produire par exemple si l'apprenti.e souhaite poursuivre le parcours de formation en préparant un autre diplôme ou signer un contrat de travail chez un.e autre employeur.euse, etc.

LA DISCIPLINE

L'apprenti.e relève des dispositions du code du travail et de la responsabilité de l'employeur.euse en matière disciplinaire, y compris lorsqu'elle.il est en formation au CFA (CF. FICHE 6). Le pouvoir disciplinaire n'est pas exercé par la.le maître d'apprentissage. La procédure est initiée par la ligne hiérarchique et est exercée par l'autorité territoriale.

À LA FIN DE CONTRAT

Il est opportun de faire le point - idéalement trois mois avant la fin du contrat – sur les éventuelles suites à donner au sein de la collectivité : fin de contrat, nouveau contrat d'apprentissage, engagement en contractuel.le de droit public, nomination en qualité de stagiaire de la fonction publique territoriale, si les conditions d'accès au grade sont respectées, etc.

Les modalités d'accueil d'apprenti.e.s doivent faire l'objet de présentation d'un rapport annuel au Comité technique.

Les données relatives au contrat d'apprentissage sont intégrées dans le bilan social de la collectivité.

RETOUR AU SOMMAIRE

FICHE N°6

LA RÉMUNÉRATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LE SALAIRE ET LES CHARGES

LA RÉMUNÉRATION

Le montant de la rémunération correspond à un pourcentage du SMIC et varie en fonction de l'âge de l'apprenti.e, de son ancienneté dans le contrat et du niveau de diplôme préparé (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-27, L 6227-7 ET D 6222-26).

L'apprenti.e ne bénéficie pas du régime indemnitaire, du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence, ou de la nouvelle bonification indiciaire.

Tableau des montants minima, présentant le % du SMIC par âge de l'apprenti.e

ÂGE DE L'APPRENTI.E	NOMBRE D'ANNÉES DU CONTRAT		
	1 AN	2 ANS	3 ANS
MOINS DE 18 ANS	25 %	37 %	53 %
18-20 ANS	41 %	49 %	65 %
21 ANS ET PLUS	53 %	61 %	78 %

La collectivité peut décider par délibération de dispositions plus favorables

L'ARTICLE D 6272-2 DU CODE DU TRAVAIL *dispose que les pourcentages de rémunération sont uniformément majorés de :*

- *10 points lorsque l'apprenti.e prépare un diplôme de niveau IV.*
- *20 points lorsque l'apprenti.e prépare un diplôme ou titre de niveau III.*
- *une majoration de 20 points peut également s'appliquer aux apprenti.e.s préparant un diplôme ou titre de niveau II et I.*

La rémunération des apprenti.e.s n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu dans la limite d'un plafond fixé par la loi de finances annuelle.

Les apprenti.e.s âgé.e.s de moins de 16 ans perçoivent la rémunération prévue à la tranche moins de 18 ans (CODE DU TRAVAIL ART. D 6222-27).

Lorsque l'apprenti.e atteint l'âge de 18 ou 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit son anniversaire.

Lorsque l'apprentissage est prolongé (échec à l'examen par exemple), le salaire minimum dû est identique à celui de la dernière année précédant la prolongation (CODE DU TRAVAIL ART. D 6222-28).

En cas de conclusion d'un nouveau contrat chez la.le même employeur.euse, la rémunération est au moins égale à celle perçue à l'issue du dernier contrat (CODE DU TRAVAIL ART. D 6222-31).

En cas de conclusion d'un nouveau contrat chez un.e nouvel.le employeur.euse, la rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle l'apprenti.e pouvait prétendre lors de la dernière année du contrat précédent (CODE DU TRAVAIL ART. D 6222-32).

Enseignement supérieur : les apprenti.e.s préparant une licence professionnelle en un an ou signant leur premier contrat d'apprentissage en master II, doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

LES COTISATIONS SOCIALES

Pour l'apprenti.e : elle.il est affilié.e au régime général de la sécurité sociale (pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès) et au régime complémentaire de retraite des agent.e.s non titulaires des collectivités territoriales (IRCANTEC) (CODE DU TRAVAIL ART. L 6227-8) mais elle.il ne paie aucune cotisation. C'est l'État qui prend en charge, sans que la collectivité en fasse l'avance, l'intégralité de ses cotisations salariales. L'apprenti.e est aussi exonéré.e de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Les apprenti.e.s bénéficient des droits à l'assurance vieillesse durant toute la durée du contrat. Les cotisations sont également prises en charge par l'État (CODE DU TRAVAIL ART. L 6227-9, L 6227-10, L 6243-2 ET 3, CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ART. D 373-1).

Pour la collectivité, l'État prend en charge sur une base forfaitaire la plupart des cotisations sociales. Les seules cotisations exigibles sont les cotisations patronales suivantes : la contribution due au fonds national d'aide au logement ;

le versement éventuel de la taxe transport ; la cotisation patronale de retraite complémentaire (IRCANTEC) ; la contribution solidarité à l'autonomie ; la cotisation accident du travail/maladie professionnelle. (CF. MODÈLE FICHE DE PAIE)

L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Les allocations chômage sont à verser selon les mêmes modalités que pour les agent.e.s public.que.s privé.e.s d'emploi. Soit la collectivité est son propre assureur, soit elle a adhéré au régime d'assurance chômage pour l'ensemble de ses agent.e.s non titulaires, soit elle peut à titre dérogatoire adhérer à ce régime pour ses seul.e.s apprenti.e.s. Il convient pour cela de cocher la case appropriée du contrat d'apprentissage (CF. CERFA FA13). Ce denier choix est avantageux pour la collectivité, car les cotisations relatives à l'assurance chômage sont directement financées par l'État.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LA DURÉE HEBDOMADAIRE ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La durée du travail est la durée légale en vigueur dans l'établissement d'accueil. Le temps passé en formation au CFA est pris en compte comme temps de travail (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-24). Les heures effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) de travail sont considérées comme des heures supplémentaires et ouvrent droit à rémunération ou récupération.

Il est à noter que le temps de travail des apprenti.e.s au CFA est assimilé à 35 heures hebdomadaires, si la durée de formation excède les 35 heures hebdomadaires, des jours de récupération du temps de travail peuvent être instaurés.

En matière de réduction du temps de travail, la collectivité peut appliquer les dispositions en vigueur pour les agent.e.s public.que.s. Dans ce cas, il faut en informer le Comité technique puis veiller à l'organisation des plannings afin de respecter le temps de travail des apprenti.e.s. En effet, un régime de temps de travail spécifique aux apprenti.e.s peut se révéler difficilement applicable par exemple si l'apprenti.e doit intervenir sur des chantiers avec les autres membres de l'équipe ou si des roulements d'équipe sont organisés dans le service.
Les apprenti.e.s de plus de 18 ans ne doivent pas travailler plus de 10 heures par jour. À titre exceptionnel, la durée

de travail hebdomadaire peut-être de 48 heures, mais sur une période de 12 semaines, la durée moyenne ne peut dépasser 44 heures par semaine. L'amplitude d'une journée de travail (pauses comprises) ne peut dépasser 13 heures.

Le code du travail prévoit la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires rémunérées pour les apprenti.e.s avec, cependant, une forte restriction pour les apprenti.e.s mineur.e.s (CODE DU TRAVAIL ART. L6222-28). La rémunération des heures supplémentaires doit être conforme aux dispositions du code du travail. En cas de non-paiement, elles sont récupérées.

Le travail le dimanche et les jours fériés doit donner lieu à indemnités.

LES APPRENTIS MINEUR.E.S

Le travail de nuit (entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans et entre 22 heures et 6 heures pour les plus de 16 ans) est interdit aux apprenti.e.s mineur.e.s. La durée journalière de travail ne peut dépasser 8 heures et la durée maximale de travail consécutif est limitée à 4h30. Passé ce délai, une pause de 30 minutes minimum est obligatoire. La durée de travail hebdomadaire est de 35 heures. Une dérogation peut être demandée à la Direccte pour un maximum de 5 heures supplémentaires par semaine, après avis d'un.e médecin agréée. Le repos quotidien est au minimum de 12 heures consécutives avec un repos hebdomadaire minimum de 2 jours consécutifs intégrant obligatoirement le dimanche. Les apprenti.e.s mineur.e.s ne peuvent travailler le dimanche ou un jour férié.

LES CONGÉS PAYÉS

L'apprenti.e bénéficie des mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des agent.e.s de la collectivité ainsi que du régime légal pour les jours fériés et chômés et pour les congés pour évènements familiaux. Le code du travail définit limitativement la nature de ces congés ainsi que leur durée. Toutefois, par principe d'égalité de traitement, la collectivité peut faire bénéficier les apprenti.e.s du régime des autorisations spéciales d'absence en vigueur dans la collectivité. L'avis du Comité technique et une délibération peuvent confirmer cette position.

L'apprenti.e n'est pas tenu.e de prendre ses congés en même temps que sa.son maître d'apprentissage. Un.e tuteur.rice référent.e doit être désigné.e en l'absence de ce.tte dernier.ère.

LES CONGÉS MALADIE

Les règles qui s'appliquent sont celles du code du travail (CODE DU TRAVAIL ART. L 1226-6 À L 1226-22). Quand elle.il remplit les conditions, (ART. R 313-3 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE) l'apprenti.e perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Elles lui sont versées après un délai de carence égal aux 3 premiers jours d'arrêt. Le salaire journalier de base est égal au salaire journalier moyen des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Si l'apprenti.e remplit les conditions d'ancienneté (un an), elle.il bénéficie du versement du complément employeur à partir du huitième jour d'arrêt dans la limite de 90 % du salaire brut les 30 premiers jours, puis des 2/3 les 30 jours suivants – déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale. Déclaration à faire auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie **(CF. CERFA 11135*04)**.

L'apprenti.e a obligation :

- d'informer son employeur.euse dans les plus brefs délais ;
- d'adresser à l'employeur.euse un arrêt de travail sous 48 heures ;
- de s'abstenir d'exercer toute activité ;
- de reprendre le travail à la date prévue ;
- de passer une visite médicale de reprise en cas de maladie professionnelle ou d'absence de plus de 21 jours pour maladie non professionnelle ou d'absences répétées pour raison de santé.

LES CONGÉS MATERNITÉ-PATERNITÉ

Les règles qui s'appliquent sont celles du code du travail.

- Maternité : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement, 10 semaines après **(CODE DU TRAVAIL ART. L 1225-16 À 1225-36).**
- Paternité : 11 jours pour une naissance unique, 18 jours pour des naissances multiples. Ces 11 jours sont calendaires et s'ajoutent aux 3 jours déjà accordés aux pères salariés en cas de naissance **(CODE DU TRAVAIL ART. L 1225-35 ET L 1225-36).**

LES ACCIDENTS DE TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE

Dans ces circonstances, les démarches à effectuer et les conditions de rémunération des apprenti.e.s relèvent du droit commun des salarié.e.s.

L'apprenti.e doit accomplir plusieurs démarches :

- informer ou faire informer l'employeur.euse dans les plus brefs délais (24 heures) des circonstances de l'accident, du lieu et de l'identité des témoins éventuels ;
- faire constater son état de santé par un.e médecin. Ce dernier établi un certificat à destination de la Caisse primaire d'assurance maladie de l'employeur.euse de l'apprenti.e.

De son côté, l'employeur.euse doit :

- déclarer l'accident à la caisse d'assurance maladie du lieu de domicile de l'apprenti.e dans un délai de 48 heures après avoir eu connaissance de l'accident. (CF. CERFA N° 14463*01) ;
- fournir à l'apprenti.e une feuille d'accident du travail (CF. CERFA N° 11383*02) qui ouvre droit à une prise en charge à 100 % des honoraires médicaux ;
- En cas d'arrêt de travail, l'employeur.euse doit transmettre à la CPAM une attestation de salaire (CF. CERFA N° 11137*03) qui permettra le calcul des indemnités journalières qui seront versées à l'apprenti.e.

Ces indemnités sont calculées dès le premier jour d'arrêt et selon le droit commun applicable à tout.e salarié.e. Elles ne peuvent être supérieures à la rémunération de l'apprenti.e. Une déclaration en ligne est possible.

LES CONGÉS EXAMENS

Pour préparer les examens, les apprenti.e.s ont droit à un congé spécial de 5 jours ouvrables avec maintien du salaire. Il n'est pas imputable sur le congé annuel. Il doit être pris dans le mois qui précède l'examen. Si, au cours de cette période, le CFA organise une préparation à l'examen, l'apprenti.e est tenu.e d'y assister (CODE DU TRAVAIL ART. L 6222-34).

Pour passer les examens, l'apprenti.e peut bénéficier d'un congé équivalent à 24 heures de temps de travail.

Ces dispositions s'appliquent dans les cas où les apprenti.e.s sont évalué.e.s sous forme d'examens terminaux. Elles ne s'appliquent pas lorsque l'évaluation s'effectue sous la forme du contrôle en cours de formation puisqu'elle est alors réalisée pendant le temps de formation.

LE DROIT SYNDICAL

L'apprenti.e étant considéré.e, dans le code du travail, comme un.e salarié.e de plein droit, elle.il a le droit de se syndiquer et de voter aux élections régissant le comité technique.

LES AVANTAGES SOCIAUX PARTICULIERS

Des avantages sociaux autres que ceux définis par le code du travail peuvent être accordés aux apprenti.e.s sous réserve de délibérations de l'assemblée délibérante de la collectivité (mutuelle, tickets restaurant, comité des œuvres sociales, etc.).
Le code du travail prévoit la prise en charge obligatoire des frais de déplacement du domicile au lieu travail pour les salarié.e.s qui utilisent les transports communs (CODE DU TRAVAIL ART. L 3261-2, R3261-1 À R3261-10).

LES OBLIGATIONS RELEVANT DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Comme l'ensemble des agents de la collectivité, les apprenti.e.s sont soumis.e.s aux mêmes obligations et notamment à celles relevant du statut de la fonction publique : obligation de réserve, de discrétion professionnelle, de neutralité, de loyauté, etc.

Il est fortement conseillé de sensibiliser les apprenti.e.s à ces obligations en mettant en œuvre différentes actions : information, formation, livret d'accueil, signature d'une charte, etc.

LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR.EUSE

L'employeur.euse dispose du pouvoir disciplinaire et, à ce titre, peut sanctionner tout comportement qu'elle.il estime fautif.

Ce pouvoir vaut pour les périodes où l'apprenti.e est présent.e au CFA. Indépendamment de mesures conservatoires prises par le CFA, il peut avertir, blâmer, effectuer des retenues sur salaire pour absence injustifiée, décider une mise à pied selon des règles procédurales précisées par le code du travail **(CODE DU TRAVAIL ART. L 1331-1, L 1132-1 À 1132 -3).** En revanche, s'il souhaite licencier l'apprenti.e pour faute lourde, il doit saisir le conseil de Prud'hommes. Dans l'attente d'une décision du conseil de Prud'hommes, une mise à pied conservatoire peut-être prononcée. Dans ce cadre, il apparait nécessaire de recourir à un entretien préalable avec l'apprenti.e.

La rémunération durant cette période de mise à pied est sujette à la décision du conseil de Prud'hommes. Si la rupture du contrat est prononcée la rémunération ne sera pas due. A défaut de rupture de contrat, la rémunération devra être versée à l'apprenti.e.

RETOUR AU SOMMAIRE

FICHE N°7

LA.LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

La.le maître d'apprentissage est un.e professionnel.le qui accompagne l'apprenti.e de façon régulière pour l'aider à construire ses compétences. Elle.il doit l'aider à se situer dans un milieu professionnel et lui transmettre des savoir-faire professionnels. Il faut pour cela qu'elle.il soit volontaire et motivé.e pour accomplir cette mission.

LES QUALITÉS REQUISES

L'expertise technique de la.du maître d'apprentissage est une condition de base pour la.le désigner (expérience, qualification, diplômes, etc.). Par ailleurs :

- elle.il doit avoir une bonne connaissance de l'institution ;
- elle.il doit être capable de transmettre et de communiquer ;
- elle.il doit être capable d'évaluer (vérifier le degré d'acquisition des compétences).

La.le maître d'apprentissage peut être choisi.e sur proposition de la hiérarchie ou bien sur la base d'un appel à candidatures.
Il doit démontrer des qualités d'écoute, de communication, de patience parfois, de pédagogie et d'organisation. L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage pourra favoriser l'évolution professionnelle et la prise de responsabilités plus importantes.

LES MISSIONS, ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES

MISSIONS	OBJECTIFS POUR L'APPRENTI.E	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES PÉDAGOGIQUES	CONDITIONS D'EXERCICE DE LA FONCTION
INTÉGRER	• S'intégrer rapidement dans la collectivité, le service, l'équipe, le poste	• Accueillir, guider, renseigner, faire visiter. • Présenter la collectivité, le service, l'équipe, le poste. • Présenter l'apprenti.e. • Faire le point avec la personne qualifiée (hiérarchie, services RH) à la fin de la période d'essai.	**Compétences relationnelles** • Établir un climat favorable à la communication. • Conduire un entretien avec l'apprenti.e. **Compétences pédagogiques** • Avoir une vue globale de son métier et être capable de le présenter à une personne non encore initiée. • Avoir une vue globale de l'organisation du travail et de la production dans la collectivité et être capable d'en faire une présentation. • Définir les objectifs de formation les plus pertinents dans une situation de travail. • Varier les méthodes d'intervention : expliquer, montrer, mettre en situation. • Analyser une séquence de travail en termes de démarche et de résultats. • Organiser avec l'apprenti.e des temps d'analyse de sa pratique professionnelle. **Compétences managériales** • Identifier, dans le contexte du travail, les différent.e.s interlocuteur.rice.s, avec leurs fonctions, leurs attentes, leurs enjeux. • Élaborer et négocier un parcours de formation pour l'apprenti.e. • Associer d'autres salarié.e.s à la mission confiée. • Exercer un rôle d'évaluation dans la limite de sa fonction.	• Être majeur.e et offrir toutes les garanties de moralité. • Remplir l'une des conditions de compétence professionnelle suivante : - soit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti.e et d'un temps d'activité professionnelle dans la qualification visée par l'apprenti.e d'une durée de 2 ans, - soit justifier d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti.e d'une durée de 3 ans. • Accepter cette fonction sur la base du volontariat. • Disposer du temps nécessaire au suivi de l'apprenti.e. • Bénéficier, idéalement, d'une formation aux fonctions tutorales.
ORGANISER	• Maîtriser les activités et comportements professionnels attendus en situation de travail.	• Préparer et organiser le parcours et les activités confiées à l'apprenti.e. • Rendre les situations de travail formatrices.		
ACCOMPAGNER	• Valoriser, analyser et capitaliser les expériences professionnelles. • Acquérir progressivement l'autonomie et les compétences nécessaires à l'exercice du métier.	• Suivre le parcours et l'ajuster si besoin. • Apprécier les comportements et compétences et faire le point sur les acquis professionnels. • Assurer le lien pédagogique avec le centre de formation. • Accompagner l'apprenti.e dans la construction de son projet professionnel.		
ÉVALUER	• Identifier les compétences acquises et celles restant éventuellement à acquérir. • Faire un bilan sur son parcours d'apprentissage.	• Planifier les évaluations et les bilans. • Évaluer les compétences acquises par l'apprenti.e.		

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Les missions de la.du maître d'apprentissage sont précisées par l'article L 6223-5 du code du travail. Les coordonnées de la.du maître d'apprentissage doivent être communiquées à l'organisme d'enregistrement du contrat et au CFA. Ils doivent être informés en cas de changement de maître d'apprentissage (CODE DU TRAVAIL ART. R 6223-2).

La.le maître d'apprentissage doit être majeur.e (CODE DU TRAVAIL ART. R 6223-5).

La.le maître d'apprentissage doit justifier d'un diplôme ou d'un titre professionnel de niveau au moins équivalent à celui de l'apprenti.e dans le domaine professionnel concerné et de deux années d'expérience dans le métier (hors stage de formation ou période d'apprentissage), ou alors de trois années d'expérience professionnelle dans la spécialité professionnelle et être validé.e par l'autorité académique compétente (CODE DU TRAVAIL ART. R 6223-24).

Un.e maître d'apprentissage ne peut pas accompagner plus de deux apprenti.e.s simultanément (CODE DU TRAVAIL ART. R 6223-6). Si l'un.e des apprenti.e.s est redoublant.e, cet effectif est porté à trois.

La fonction tutorale de la.du maître d'apprentissage peut être partagée par plusieurs salarié.e.s (équipe tutorale) (CODE DU TRAVAIL ART. L 6223-6). Cela est utile lorsque l'apprenti.e est conduit.e à travailler dans plusieurs services, en cas d'absences limitées de la.du maître d'apprentissage (congés, contraintes professionnelles, etc.), lorsque la.le maître d'apprentissage a en responsabilité deux apprenti.e.s. Lorsqu'une équipe tutorale est constituée, un.e maître d'apprentissage référent.e est désigné.e et ce sont ses coordonnées qui sont communiquées à l'organisme d'enregistrement et au CFA (CODE DU TRAVAIL ART. R 6223-23).

L'ACCOMPAGNEMENT PAR L'EMPLOYEUR.EUSE

L'employeur.euse doit aménager le temps de travail de la.du maître d'apprentissage de façon à ce qu'elle.il puisse accompagner l'apprenti.e et assurer la liaison avec le CFA (CODE DU TRAVAIL ART. L 6223-7). Il est souhaitable, dans la fonction publique territoriale, que la.le maître d'apprentissage puisse bénéficier d'un suivi et d'une évaluation sur la façon dont elle.il accomplit sa mission.

L'employeur.euse doit veiller à ce que la.le maître d'apprentissage puisse bénéficier de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission (CODE DU TRAVAIL ART. L 6223-8). Le CNFPT propose un dispositif de formation à destination de ce public.

Les maîtres d'apprentissage au sein d'une collectivité territoriale, uniquement si elle.il.s sont titulaires, bénéficient d'une bonification indiciaire (NBI) de 20 points (les NBI ne se cumulent pas : si l'agent.e concerné.e bénéficie par ailleurs d'une NBI, seule la plus élevée est prise en compte). La NBI ne prend plus en compte ni le grade, ni le cadre d'emploi **(DÉCRET N° 2006-779 DU 3 JUILLET 2006).**

La.le supérieur.e hiérarchique et la.le maître d'apprentissage peuvent être la même personne dans le service. Si ce n'est pas le cas, il faut noter que la.le maître d'apprentissage est responsable de la professionnalisation de l'apprenti.e. L'encadrement hiérarchique, lui, est assuré par la.le supérieur.e hiérarchique comme pour les autres membres de l'équipe.

LIEN ENTRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ET CFA

Les CFA fournissent un livret d'apprentissage qui permet de faire le lien entre la.le formateur.rice référent.e et la.le maître d'apprentissage. Celui-ci doit être tenu à jour à chaque période d'alternance.

Les CFA ont obligation d'organiser au moins une visite annuelle sur le lieu de travail de l'apprenti.e. C'est l'occasion de faire le point sur la progression dans le parcours de professionnalisation.

QUESTIONS/RÉPONSES :

Q1 : La.le maître d'apprentissage est en congé maladie. Que dois-je faire ?

R1 : Si l'absence pour raison de santé (maladie ordinaire, accident de travail, etc.) de la.du maître d'apprentissage se prolonge, il convient de désigner un.e nouveau.elle maître d'apprentissage et d'en informer le CFA et la Direccte. Il en va de même en cas de départ ou de changement d'affection.

Q2 : La.le maître d'apprentissage doit-il détenir le même diplôme que celui préparé par l'apprenti.e ?

R2 : Non, elle.il doit détenir un diplôme d'un niveau équivalent dans le domaine professionnel. En cas de doute, il convient de se renseigner auprès de l'autorité académique.

RETOUR AU SOMMAIRE

FICHE N°8

LES ACTEUR.RICE.S DE L'APPRENTISSAGE

LES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTI.E.S

LES MISSIONS ET OBLIGATIONS DES CFA

Ils dispensent une formation générale, technologique et pratique complétant la formation en établissement, concourent à l'éducation citoyenne de l'apprenti.e, assurent l'accompagnement de l'apprenti.e dans sa recherche d'employeur.euse et ses démarches d'orientation, encouragent la mobilité européenne des apprenti.e.s (CODE DU TRAVAIL ART. L 6231 1). Le CFA est tenu d'organiser la relation avec l'établissement employeur (signalement des absences voire des incidents de formation, relations avec la.le maître d'apprentissage, mise en place et tenue du livret d'apprentissage, entretiens obligatoires prévus par la loi). Cela peut prendre la forme de visites sur le lieu de travail de l'apprenti.e. Il organise également les relations avec les autres partenaires éventuel.le.s (établissement d'accueil pour une formation complémentaire, établissement de formation partenaire) (CODE DU TRAVAIL ART. R 6233-57 ET R 6233-58).

STRUCTURES JURIDIQUES DES CFA ET SA (SECTIONS D'APPRENTISSAGE)

Les Centre de formation d'Apprentis et Sections d'apprentissage sont créés par convention entre une personne morale et le Conseil régional (CODE DU TRAVAIL ART. L 6232-1).
Ils peuvent assurer des formations par leurs propres moyens dans leurs locaux ou passer des conventions avec des établissements scolaires, universitaires ou d'autres CFA qui assurent la totalité des enseignements. On parle alors d'Unités de formation en apprentissage (CODE DU TRAVAIL ART. L 6232-8).
Les Sections d'apprentissage sont en général créées pour répondre à un besoin ponctuel et limité dans le temps (conventions pour la durée d'un cycle de formation) (CODE DU TRAVAIL ART. L 6232-7).

LES CFA DES MÉTIERS TERRITORIAUX

Le CNFPT développe en partenariat étroit avec les Conseils régionaux des CFA des métiers territoriaux pour répondre à des besoins exprimés par les collectivités, à la fois sur des métiers en tension (difficultés de recrutement) et sur des métiers émergents pour lesquels l'offre de formation propre à la fonction publique territoriale n'est pas suffisamment pertinente ou développée.
Les CFA des métiers territoriaux ont pour mission de promouvoir l'apprentissage dans les collectivités, informer et sélectionner les futur.e.s apprenti.e.s, accompagner jeunes et employeur.euse.s dans la préparation et le suivi des contrats. Ils organisent des formations ou délèguent celles-ci à des établissements partenaires et assurent le suivi

de chaque apprenti.e. Ils assurent également des modules de formation complémentaire (préparation aux concours, sensibilisation à la culture territoriale). Il existe actuellement deux CFA des métiers territoriaux : le CFA FRANCILIEN et le CFA LANGUEDOC-ROUSSILLON.

LES AUTRES CFA

Il existe sur l'ensemble du territoire un maillage important de CFA qui accueillent des apprenti.e.s recruté.e.s par les collectivités territoriales, en l'absence de CFA spécifiques. Ce sont des CFA de branches professionnelles (bâtiment, industrie, etc.), des CFA de chambres consulaires (CCI, Chambres de métiers), des CFA de réseaux de formation (Éducation nationale, ministère de l'Agriculture, Compagnons du devoir, Maisons familiales et rurales, etc.), des CFA universitaires, etc.
Leurs offres de formation et leurs coordonnées sont consultables sur LES SITES DES CONSEILS RÉGIONAUX.

LES CONSEILS RÉGIONAUX

LEURS COMPÉTENCES

- Les régions définissent et mettent en œuvre les politiques de l'apprentissage (CODE DU TRAVAIL ART. L 6121-1, CODE DE L'ÉDUCATION ART. L 214-13). Elles le font en concertation avec les services de l'État et les partenaires sociaux. Elles décident dans ce cadre des ouvertures et fermetures de formations.
- Elles décident des créations de CFA et SA.
- Elles assurent le contrôle financier des CFA et concourent à leur financement.

LES SERVICES RENDUS AUX EMPLOYEUR.EUSE.S PAR LES RÉGIONS

- Elles assurent une information générale à caractère juridique et financier sur le recrutement des apprenti.e.s.
- Elles assurent une information sur l'offre de formation disponible sur leur territoire et certaines mettent en place des « bourses de l'apprentissage » (offre et recherche de contrats).
- Elles proposent des aides financières à l'embauche et à la formation d'apprenti.e.s ainsi que des aides aux frais de transports et d'hébergement des apprenti.e.s (ces dispositifs varient d'une région à l'autre).

LES SITES « APPRENTISSAGE » DES CONSEILS RÉGIONAUX

(CF. LISTE DES SITES INTERNET DES RÉGIONS)

LES AUTORITÉS ACADÉMIQUES

QUI SONT-ELLES ?

Ce sont des services de l'État auxquels la loi a confié des missions de contrôle et d'accompagnement essentiellement pédagogique en matière d'apprentissage. Elles sont au nombre de trois :

- les Rectorats (Éducation nationale) ;
- les Directions régionales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt ;
- les Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Leurs champs de compétences couvrent les diplômes qui relèvent de leur autorité mais sont quelquefois sollicitées pour des diplômes ou titres qui ne sont rattachés à aucune d'entre elles. Elles disposent de services spécifiques (SAIA pour les rectorats) ou de personnels dédiés.
Il faut noter le cas particulier des Agences régionales de santé qui, au vu de leur cœur de mission (le pilotage du système de santé), n'ont pas d'attributions légales sur l'apprentissage mais ont compétence sur l'organisation, la pédagogie et la validation des diplômes du ministère de la Santé (aide-soignant.e, aide puériculteur.rice, infirmier.ère, etc.). Ce sont des interlocutrices incontournables dans ces domaines.

COMPÉTENCES PÉDAGOGIQUES DES TROIS AUTORITÉS ACADÉMIQUES

- Elles accompagnent et contrôlent la formation en CFA et dans les établissements d'accueil des apprenti.e.s (personnels commissionnés auprès des tribunaux) (CODE DU TRAVAIL ART. R 6251-1 ET R 6252-8).
- Elles délivrent les différentes dérogations (durée des contrats, formations hors cycle, etc.) (CF. FICHE N° 2).
- Elles organisent et valident les examens.
- Elles sont les interlocutrices des Conseils régionaux pour l'établissement de la carte régionale des formations.

LA DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION ET DE L'EMPLOI.

Ce service de l'État assure trois types de missions en matière d'apprentissage :

- il affecte les fonds attribués par l'État à l'apprentissage en concertation avec la région et contrôle leur utilisation ;
- il pilote l'enregistrement des contrats d'apprentissage et assure directement celui des contrats signés dans le secteur public ;
- dans le cadre de l'Inspection du travail dans le secteur privé, il est compétent pour vérifier la légalité de la mise en œuvre des contrats d'apprentissage et accorder ou refuser des dérogations en matière d'utilisation de machines dangereuses, travail de nuit, etc.

RETOUR AU SOMMAIRE

FICHE N°9

LES ILLUSTRATIONS MÉTIERS/DIPLÔMES

MÉTIERS ET FORMATIONS

L'offre de formation en apprentissage sur le territoire national couvre tous les niveaux de formation du CAP (niveau V) au master ou diplôme d'ingénieur.e (niveau I). On peut donc y trouver les diplômes correspondant aux besoins de qualification pour une grande majorité des 230 métiers de la fonction publique territoriale. Pour en savoir plus consultez le **GUIDE DES MÉTIERS TERRITORIAUX** sur www.cnfpt.fr, rubrique évoluer.

L'analyse des besoins ainsi que de l'offre de formation existante dans les collectivités fait apparaître un certain nombre de dominantes :

- des besoins de recrutement de personnels qualifiés sur des métiers en tension (soumis à des difficultés de recrutement) ou sur des métiers à fort renouvellement de compétences peuvent fonder un recours à l'apprentissage ;
- le premier niveau de qualification (niveau V) est le plus important en termes d'effectifs d'apprenti.e.s mais il est en baisse relative par rapport aux niveaux supérieurs et notamment au niveau post-bac (à partir du BTS) ;
- l'essentiel des dispositifs de formation en apprentissage prépare à des diplômes (Éducation nationale, Agriculture, Jeunesse et sport, Santé). Un petit nombre de titres professionnels commencent à être proposés par les CFA.

LES DIPLÔMES ET TITRES PROFESSIONNELS

Un diplôme est un titre délivré par un ministère qui en a défini le contenu et en assure le contrôle pédagogique. Il atteste d'un niveau de connaisances et de compétences dans un domaine professionnel et a valeur sur l'ensemble du territoire (CAP, BAC, BTS, Licence, etc.). La plupart des diplômes professionnels sont accessibles à l'apprentissage à l'exception de quelques-uns correspondant à des métiers réglementés comme médecin par exemple.

Un titre professionnel est une certification professionnelle délivrée, au nom de l'État, par le ministère de l'Emploi. Il atteste que sa.son titulaire maîtrise les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier. Il existe des titres professionnels pour tous les secteurs d'activités et niveaux de qualification. Un titre professionnel peut être préparé en apprentissage, soit par un.e jeune justifiant au moins d'une qualification de niveau V (titre ou diplôme), soit par un.e jeune éligible au droit au retour en formation initiale (jeune déscolarisé.e âgé.e de 16 à 25 ans sans autre diplôme que le Diplôme National du Brevet ou le Certificat de Formation Générale) **(CODE DE L'ÉDUCATION ART. L 335-5 ET 6, D 122-3-1, R 338-1 À 8 ; CODE DU TRAVAIL ART. L 6211-1, L 6313-1, L 6313-11).**

CHAMP PROFESSIONNEL	MÉTIERS	TITRE OU DIPLÔME
	I-Pilotage, management et gestion des ressources	
DIRECTION GÉNÉRALE	Directeur.rice général.e de collectivité	Master 2 Management Public Territorial Licence professionnelle Métiers des administrations et des collectivités territoriales
	Assistant.e de direction ou de gestion administrative	BTS Assistant.e Manager Titre professionnel assistant.e de direction (Niveau III) Titre professionnel secrétaire assistant.e (Niveau IV)
	Chargé.e d'accueil	Bac Professionnel Accueil Relations Client.e.s Usager.ère.s
AFFAIRES JURIDIQUES	Chargé.e de la commande publique	• Master 2 Droit public des affaires option contrats publics et partenariats • Licence professionnelle gestion des achats dans le secteur public
RESSOURCES HUMAINES	Assistant.e de gestion ressources humaines	• Licence professionnelle Droit Economie Gestion mention métiers de la GRH • Titre professionnel Assistant.e Ressources humaines (Niveau III)
SYSTÈME D'INFORMATION ET TIC	Chef.fe de projets des systèmes d'information géographique.	Licence professionnelle Cartographie, topographie et systèmes d'information géographique
	Chef.fe de projets technique des systèmes d'information	Licence professionnelle, Métiers de l'informatique, Systèmes d'information et gestion des bases de données
	Technicien.ne supports et services des systèmes d'information	• Titre professionnel technicien.ne d'assistance en informatique (Niveau IV) • Titre professionnel technicien.ne supérieur.e de support en informatique (Niveau III)
COMMUNICATION	Directeur.rice de la communication.	Master 2 Sciences humaines et sociales parcours communication publique
	Chef.fe de projet communication numérique	Master 2 Sciences humaines et sociales parcours communication numérique et organisations

CHAMP PROFESSIONNEL	MÉTIERS	TITRE OU DIPLÔME
	II-Politiques publiques d'aménagement et développement territorial	
DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL	Chargé.e du développement touristique	BTS Tourisme Licence professionnelle tourisme
URBANISME ET AMÉNAGEMENT	Chef.fe de projet foncier, urbanisme et aménagement	Master 2 Urbanisme et aménagement
	III-Interventions techniques	
ENTRETIEN ET SERVICES GÉNÉRAUX	Chargé.e de propreté des locaux.	CAP Agent.e de propreté et d'hygiène
ATELIERS ET VÉHICULES	Opérateur.rice en maintenance des véhicules et matériels roulants	CAP et Bac pro Maintenance des véhicules option véhicules particuliers et option véhicules industriels Titre professionnel Mécanicien.ne réparateur.trice) automobile (Niveau IV)
ESPACES VERTS ET PAYSAGES	Directeur.rice espaces verts et biodiversité	BTS Agricole Aménagements paysagers Diplôme d'ingénieur.e du paysage
	Jardinier.ère	• CAP Agricole, Jardinier.ère paysagiste • Brevet professionnel agricole. Aménagements paysagers • Titre professionnel ouvrier.ère du paysage (Niveau V)
PATRIMOINE BÂTI	Responsable des bâtiments	• DUT Génie Civil Construction Durable Titre professionnel Technicien.ne d'études du bâtiment en économie de la construction (Niveau IV)
	Ouvrier.ère de maintenance des bâtiments.	• CAP Maintenance des bâtiments des Collectivités • Titre professionnel : agent.e d'entretien du bâtiment (Niveau V)
PROPRETÉ ET DÉCHETS	Agent.e de déchetterie	Titre professionnel Agent.e de déchetterie (Niveau V)
EAU ET ASSAINISSEMENT	Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	• BTS Agricole Gestion et maîtrise de l'eau • Licence professionnelle Génie des procédés pour l'environnement assainissement et système de traitement des eaux

CHAMP PROFESSIONNEL	MÉTIERS	TITRE OU DIPLÔME
	IV- Animation et services à la population	
SOCIAL	Travailleur.euse social.e	Diplôme d'État Technicien.ne de l'intervention sociale et familiale (Niveau IV)
	Conseiller.ère en économie sociale et familiale	Diplôme d'État de Conseiller.ère en économie sociale et familiale (Niveau III)
	Technicien.ne d'intervention sociale et familiale.	BTS Économie Sociale et Familiale
	Aide à domicile Auxiliaire de vie sociale	• CAPA services aux personnes et vente en espace rural • Titre professionnel : Assistant.e de vie aux familles (Niveau V)
ÉDUCATION ET ANIMATION	Assistant.e éducatif.ve petite enfance.	Diplôme d'Etat Auxiliaire de puériculture (niveau V)
	Agent.e d'accompagnement à l'éducation de l'enfant.	CAP petite enfance
	Animateur.rice enfance-jeunesse	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BP JEPS) (Niveau IV)
RESTAURATION COLLECTIVE	Cuisinier.ère	• CAP Cuisine • Certification de spécialisation restauration collective (Niveau V)
	Agent.e de restauration	CAP agent.e polyvalent.e de restauration
SANTÉ	Responsable en santé environnementale	• Licence professionnelle Métiers des risques et Impacts environnementaux • Master sécurité environnement qualité
	Aide soignant.e	Diplôme d'État d'aide soignant.e (Niveau V)
PRÉVENTION ET SÉCURITÉ	Opérateur.rice de vidéoprotection	Titre professionnel opérateur.rice en surveillance à distance (Niveau V)

LA RECHERCHE D'UN TITRE OU DIPLÔME PERTINENT

Il existe de nombreux sites proposant des informations sur les titres et diplômes. Ne sont énumérés ici que ceux qui nous ont paru les plus complets.

- Le **SITE DE L'OFFICE NATIONAL D'INFORMATION SUR LES ENSEIGNEMENTS ET LES PROFESSIONS** (organisme sous tutelle de l'Éducation nationale) présente l'avantage d'être très complet (tous les diplômes de tous les ministères) et répertorie l'offre de formation sur l'ensemble des régions en apprentissage et sous statut scolaire. Il suffit, sur la page d'accueil du site « **ONISEP.FR** » de choisir la recherche thématique, d'opter pour une recherche par métiers ou formations et d'indiquer « jusqu'au bac » ou « post-bac ». On peut alors préciser le domaine professionnel de recherche, le type de diplôme et la région concernée, ce qui permet d'obtenir les informations sur le diplôme et les sites de formation.
- Le **SITE DU RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES** est le site officiel de la Commission nationale de certification professionnelle **(RNCP.CNCP.GOUV.FR).** Il regroupe l'ensemble des diplômes professionnels et des titres professionnels. Il est incontournable pour la recherche de ces derniers. Cette recherche s'effectue par domaines professionnels et par métiers. Attention : bien vérifier pour un titre donné, au bas de la fiche, la date de fin de validité et la possibilité de préparer le titre en apprentissage.
- Les **SITES DES CONSEILS RÉGIONAUX** consacrés à l'apprentissage publient l'offre de formation sur leur territoire.

CHOIX DU DIPLÔME ET ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Bien que le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'un diplôme ou un titre, la finalité du dispositif vise, aussi, à améliorer les perspectives d'insertion professionnelle à travers la qualification. Ainsi le choix du diplôme à préparer amène quelques réflexions.

- Sur les grades accessibles par la voie du recrutement direct, le choix du diplôme est librement apprécié par la collectivité. Néanmoins, dans la perspective d'une recherche d'emploi sur le marché du travail, il peut être utile de se renseigner sur les exigences des employeurs du domaine d'activité. En effet, certains diplômes ou titres sont plus recherchés que d'autres par les employeurs.

- Sur les grades accessibles par concours, il convient de vérifier les conditions requises pour l'accès au concours. En effet, certains concours requièrent :
  - des conditions de diplômes généralistes (attaché.e ou rédacteur.rice territorial.e) ;
  - d'autres des conditions de diplômes spécifiques (assistant.e socio-éducatif.ve territorial.e) ;
  - enfin, les concours donnant accès à des professions réglementées nécessitent la possession d'une qualification professionnelle déterminée (aide-soignant.e, auxiliaire de puériculture, infirmier.ère territorial.e).

Si les textes prévoient des équivalences de diplômes (à demander par le candidat qui souhaite s'inscrire à un concours), il peut être utile de s'assurer auprès de l'autorité compétente, Centre départemental de gestion ou CNFPT, qu'une telle demande puisse aboutir et choisir le diplôme en conséquence.

L'ARTICLE 159 DE LA LOI N° 2017-86 DU 27 JANVIER 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté permet la prise en compte de la durée du contrat d'apprentissage au titre de l'expérience requise pour se présenter aux troisièmes concours de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière).

AUTEURS

Marc DOLESON	Chef du Service Académique d'Inspection de l'Apprentissage en retraite Rectorat de Montpellier
Maria KALAN	Attachée territoriale Direction des ressources humaines Centre Communal d'Action Sociale de Montpellier

AVEC LA COLLABORATION DE :

Thomas COLMANT	Conseiller formation CNFPT délégation du Centre-Val de Loire
Valérie PAUMIER – BANCEL	Directrice du Centre de Formation d'Apprenti.e.s des métiers territoriaux d'Île-de-France
Muriel POLI	Conseillère formation CNFPT délégation d'Aquitaine
Sylvie REDOULY	Conseillère formation CNFPT délégation de Midi-Pyrénées

SOUS LA COORDINATION DE :

Jean-Pascal SAMMUT	Directeur du Centre de Formation d'Apprenti.e.s des métiers territoriaux de Languedoc-Roussillon

RETOUR AU SOMMAIRE

SOMMAIRE ANNEXES

ÉTUDES SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES APPRENTI.E.S

- L'apprentissage en 2015 - Nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public. (DARES, septembre 2016)
- Le niveau de formation et de diplôme demeure toujours déterminant dans l'insertion des apprentis (DEPP, mai 2016)
- Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2015 (ministère de la fonction publique, juin 2016)
- L'apprentissage dans les collectivités et établissements territoriaux publics en 2014 (CNFPT, avril 2017)

MODÈLE DE CONTRAT CERFA FA13 + NOTICE

MODÈLE DE CONVENTION DE RECRUTEMENT CONJOINT

CONVENTION FORMATION COMPLÉMENTAIRE

MODÈLE DE PRÉSENTATION AU COMITÉ TECHNIQUE

MODÈLE DE PROFIL DE POSTE

GUIDE D'ENTRETIEN POUR LE RECRUTEMENT D'UN.E APPRENTI.E

MODÈLE DE PROJET DE DÉLIBÉRATION

APPRENTIS MINEURS - CONDITIONS D'EMPLOI ET TRAVAUX DANGEREUX

MODÈLE DE BORDEREAU DE RÉSILIATION AMIABLE

MODÈLE FICHE DE PAIE

CERFA N° 11135*04

CERFA N° 14463*01

CERFA N° 11383*02

CERFA N° 11137*03

LISTE DES SITES INTERNET DES RÉGIONS

DARES résultats

septembre 2016
N° 044

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL
DARES
direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

L'apprentissage en 2015

Nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public

En 2015, 281 000 contrats d'apprentissage ont été signés dans les secteurs privé et public soit une hausse de 2,3 %. Dans le secteur privé, 1,6 % contrats supplémentaires ont été signés par rapport à 2014, après deux années de baisse. La reprise des entrées concerne tous les secteurs, à l'exception de la construction, et touche plus particulièrement les formations de niveau CAP (+2,7 %).

Cette hausse s'explique essentiellement par la mise en place de l'aide « TPE jeunes apprentis » accordée aux petites entreprises recrutant un apprenti mineur. Ces recrutements ont augmenté de près de 10 % dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Les entrées en apprentissage dans le secteur public ont fortement augmenté (+25 %) pour s'établir à 11 000. Les embauches ont surtout augmenté dans les services de l'État (+18,9 %) suite aux objectifs de recrutements fixés lors de la conférence sociale de juillet 2015.

Une hausse tirée par les entreprises de moins de 10 salariés

En 2015, 270 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans le secteur privé, soit une hausse de 1,6 % par rapport à 2014. La reprise des embauches a démarré au début de la campagne de recrutement 2015-2016. Le second semestre concentre 90 % des embauches. Sur la campagne 2015-2016 (de juin 2015 à mai 2016), la hausse est ainsi plus marquée (+ 3,7 %).

Les recrutements d'apprentis augmentent nettement en 2015 dans les entreprises de moins de 10 salariés (+5 %), après deux années de forte baisse (-9 % en 2013 et -5 % en 2014). Les embauches sont, en revanche, en baisse dans les entreprises de 10 salariés et plus (-2,3 %).

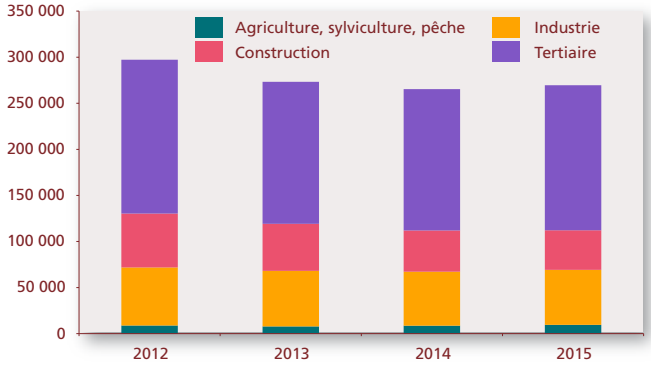
Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la reprise des embauches se concentre surtout sur les recrutements de mineurs (+10 %), les embauches d'apprentis majeurs sont stables dans ces entreprises. Une partie de cette hausse peut s'expliquer par la mise en place depuis le 1er juin 2015, de l'aide TPE jeunes apprentis destinée aux entreprises de moins de 11 salariés recrutant des apprentis de moins de 18 ans (encadré 1). Cette mesure aurait suscité de 7 000 à 11 000 embauches supplémentaires (Focus).

Les entreprises de moins de 50 salariés restent les principaux employeurs d'apprentis avec 74 % des nouveaux contrats. Cette part est en légère hausse ; l'augmentation des embauches dans les entreprises de moins de 10 salariés fait plus que compenser la poursuite de la baisse dans les entreprises de 10 salariés à 50 salariés (tableau 1).

Une reprise des recrutements dans l'industrie et les services mais une baisse persistante dans le bâtiment

Les embauches d'apprentis ont augmenté dans les secteurs de l'industrie (+2 %) et du tertiaire (+3 %) (graphique 1). Dans l'industrie, les embauches sont tirées par les secteurs de l'agroalimentaire (+5 %) et de la fabrication de matériels de transport (+4 %). Dans les services, la reprise concerne surtout le commerce et la réparation automobile (+6 %) ainsi que la coiffure et les soins (+8 %), où la majorité des employeurs sont des entreprises de moins de 10 salariés. En revanche, les embauches continuent de diminuer dans le secteur de la construction (-4 %) mais moins fortement qu'en 2014 (-12 %).

Graphique 1
Les entrées en apprentissage selon le secteur de l'employeur



Lecture : en 2015, 270 000 apprentis ont signé un contrat dont 157 000 dans le tertiaire, 43 000 dans la construction, 60 000 dans l'industrie et 10 000 dans l'agriculture.
Champ : secteur privé ; France entière.
Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

Un tiers des nouveaux apprentis sans diplôme ni titre professionnel

La hausse des recrutements d'apprentis mineurs se traduit par une hausse des apprentis sans diplôme ni titre professionnel à la signature de leur contrat (+ 4,3 %) (tableau 2). Ils représentent 32 % des embauches. C'est particulièrement le cas dans l'industrie agroalimentaire (81 %), la coiffure et les soins de beauté (87 %) et l'hébergement et la restauration (76 %), secteurs où la reprise des embauches est plus marquée.

Les mineurs représentent 37 % des nouveaux contrats. En 2015, Ils sont 5 200 de plus à entrer en apprentissage, dont 3 200 apprentis de 15 ans *(1)*.

Une reprise des entrées dans les formations préparant au CAP

En 2015, les entrées en apprentissage dans le secteur privé repartent à la hausse au niveau CAP (V) (+2,6 %) après trois années de baisse et poursuivent leur croissance dans l'enseignement supé-

FOCUS

L'effet de l'aide TPE jeunes apprentis sur les embauches d'apprentis

Pour évaluer l'effet de l'introduction de l'aide TPE jeunes apprentis, une méthode possible est de comparer l'évolution des embauches de part et d'autre de la « frontière de l'aide ». Par exemple, il est possible de comparer le profil des embauches dans les entreprises de moins de 11 salariés qui ont pu bénéficier de l'aide et celles dans les entreprises de 11 à 19 salariés qui n'en ont pas bénéficié, entre les neuf premiers mois des campagnes de recrutement 2014-2015 et 2015-2016.

Une comparaison des entreprises de moins de 11 salariés et des entreprises de 11 à 19 salariés

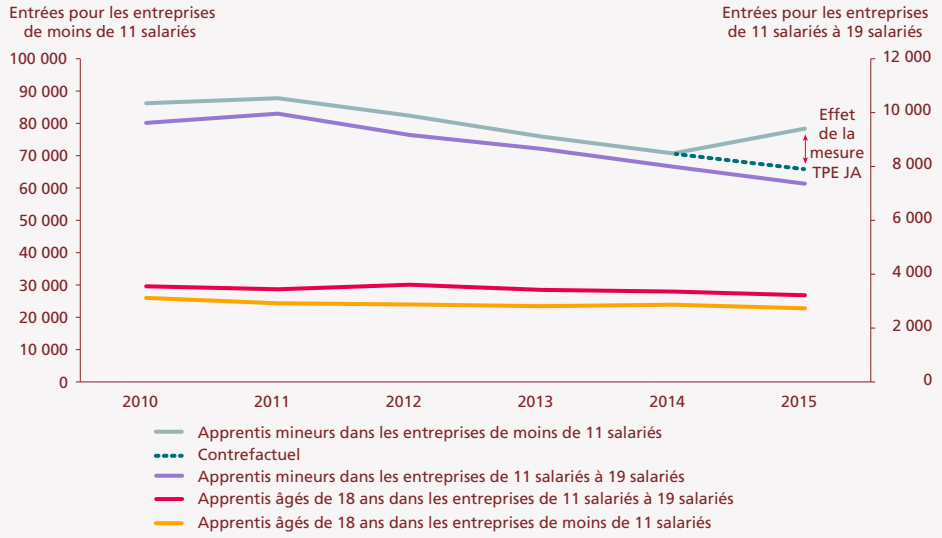
Dans le secteur privé, seules les embauches de mineurs dans les entreprises de moins de 11 salariés ont connu une hausse lors de la campagne 2015-2016. Cette hausse est-elle due pour autant à la mise en place de la nouvelle subvention aux employeurs de jeunes apprentis ?

L'impact de la mesure est la différence entre l'évolution constatée des embauches de mineurs en 2015-2016 et l'évolution « contrefactuelle », c'est-à-dire celle qui aurait prévalu en l'absence de la mesure. Comme on ne peut pas observer directement ce contrefactuel, il faut donc l'estimer. Une méthode possible est de recourir à des groupes de contrôle, très proches du public ciblé en faisant l'hypothèse que l'évolution des embauches du public ciblé peut se déduire de celles constatées sur ces groupes.

Plus exactement, l'évaluation est fondée sur une technique de « triples-différences ». On suppose ici qu'en l'absence de la mesure les embauches de mineurs dans les TPE auraient évolué par rapport aux embauches de majeurs comme dans les entreprises de 11 à 19 salariés (voir graphique A). On en déduit alors l'évolution « contrefactuelle » recherchée.

Graphique A

Entrées en apprentissage par taille d'entreprise et par âge de la campagne 2010-2011 à la campagne 2015-2016



Champ : entrées en apprentissage de juin *n* à avril *n+1* de la campagne, secteur privé ; France entière.
Source : données Ari@ne et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle (Dares).

De 7 000 à 11 000 embauches supplémentaires de mineurs dans les entreprises de moins de 11 salariés

Cet exercice d'évaluation suggère que l'évolution des recrutements d'apprentis mineurs dans les TPE aurait été négative en l'absence du dispositif et proche de celle des mineurs dans les entreprises de 11 à 19 salariés. La mesure aurait permis l'embauche de 7 000 à 11 000 jeunes apprentis supplémentaires.

(1) Sur la campagne 2015-2016, la hausse du nombre de mineurs est de 6 000.

rieur (+1,3 %) tirée par les embauches de niveau bac+2 (III) dans les entreprises de moins de 10 salariés (+7,3 %). Seules les entrées en formation de niveau baccalauréat ou brevet professionnel (IV) restent stables (graphique 2).

La hausse dans le niveau CAP (V) est concentrée dans les entreprises de moins de 10 salariés. Les entrées poursuivent leur baisse dans tous les niveaux de formation dans les entreprises de 10 salariés et plus.

Un tiers de jeunes femmes, préparant le plus souvent un métier dans les services

En 2015, 43 % des nouveaux contrats d'apprentissage du secteur privé préparent à un diplôme ou un titre dans les spécialités des services (tableau 3). Le niveau de formation y est relativement élevé ; 49 % des nouveaux contrats concernent un diplôme de l'enseignement supérieur contre 21 % dans les spécialités de la production.

Le métier préparé ne relève pas toujours directement de l'activité principale de l'entreprise utilisatrice. Ainsi, 25 % des nouveaux apprentis employés dans l'industrie se forment à des métiers des services.

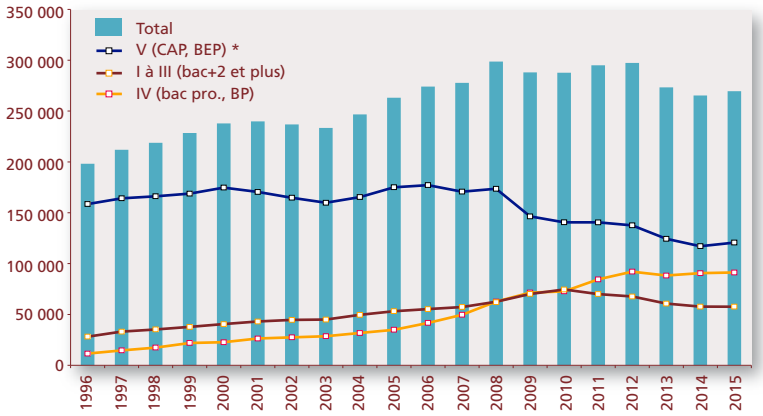
Un tiers seulement des nouveaux apprentis sont des jeunes femmes. Les jeunes filles préparent le plus souvent un métier du domaine des services : 78 % d'entre elles contre seulement 25 % des garçons. Elles ne représentent que 13 % des apprentis des spécialités de l'industrie et de la construction. Les jeunes filles apprenties sont plus qualifiées ; 26 % d'entre elles préparent un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur contre 16 % des jeunes hommes. Pourtant, malgré la place de plus en plus importante du secteur des services, la proportion des jeunes filles n'a que très peu évolué depuis 20 ans (28 % en 1995).

Une hausse des contrats de plus d'un an

En 2015, le nombre de contrats de 13 à 24 mois augmente de 3 % tiré par la hausse du nombre de contrats préparant à une formation de niveau CAP (V). En effet, elles durent en moyenne 20 mois (+3 200 contrats de niveau V de 13 à 24 mois).

Les contrats de 13 à 24 mois demeurent les plus fréquents (64 %). 27 % des contrats ont une durée inférieure à 1 an. Cette proportion est en baisse de -0,5 point par rapport à 2014 après une hausse de 6 points en 4 ans qui reflétait le poids croissant de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur ; 35 % des apprentis y bénéficient de contrats d'une durée maximale d'un an.

Graphique 2
Nouveaux contrats d'apprentissage selon le niveau de formation préparé



* Y compris les mentions complémentaires.
Champ : secteur privé ; France entière.
Source : Dares, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Tableau 1
Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage*

En %

	2012	2013	2014	2015	Évolution du total des entrées 2014/2015
Flux de nouveaux contrats enregistrés	297 285	273 295	265 384	269 543	1,6
Secteur d'activité de l'entreprise**					
Agriculture, sylviculture, pêche	3,0	2,9	3,3	3,5	9,6
Industrie	21,2	21,9	22,1	22,1	1,9
Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	*1,6*	*1,7*	*1,6*	*1,5*	*-5,9*
fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	*9,5*	*10,0*	*10,3*	*10,6*	*5,4*
fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	*1,9*	*2,0*	*1,9*	*1,8*	*-4,8*
fabrication de matériels de transport	*2,0*	*1,9*	*2,2*	*2,2*	*3,7*
métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines	*1,6*	*1,7*	*1,8*	*1,7*	*-1,5*
fabrication d'autres produits industriels	*4,6*	*4,5*	*4,4*	*4,3*	*0,2*
Construction	19,7	18,6	16,9	15,9	-4,0
Tertiaire	56,2	56,6	57,8	58,4	2,6
Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	*18,8*	*18,8*	*19,2*	*20,1*	*6,0*
transport et entreposage	*2,8*	*2,9*	*3,0*	*2,8*	*-5,4*
hébergement et restauration	*11,5*	*11,7*	*11,9*	*11,9*	*1,5*
information et communication	*2,6*	*2,5*	*2,9*	*2,5*	*-10,1*
activités financières et d'assurance	*2,8*	*3,1*	*3,3*	*3,2*	*-0,3*
activités immobilières	*0,6*	*0,6*	*0,6*	*0,6*	*-2,9*
soutien aux entreprises	*7,7*	*7,8*	*8,1*	*8,0*	*0,0*
enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique	*1,7*	*1,7*	*1,7*	*1,7*	*4,2*
coiffure, soins de beauté	*5,8*	*5,8*	*5,4*	*5,7*	*8,2*
autres activités de services	*1,7*	*1,7*	*1,7*	*1,9*	*7,7*
Taille de l'entreprise					
De 0 à 4 salariés	39,0	38,3	36,8	38,0	5,1
De 5 à 9 salariés	17,3	17,2	17,3	17,8	4,3
De 10 à 49 salariés	18,9	18,6	18,5	17,9	-1,8
De 50 à 199 salariés	7,5	7,6	7,7	7,2	-4,1
De 200 à 250 salariés	1,3	1,3	1,3	1,3	0,2
Plus de 250 salariés	16,0	17,1	18,4	17,7	-2,2

* Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 95 % des contrats enregistrés.
** Nomenclature agrégée fondée sur la Naf rév.2 : le soutien aux entreprises couvre les secteurs des activités scientifiques et techniques et de services administratifs et de soutien.
Lecture : en 2015, 3,5 % des nouveaux apprentis ont signé un contrat dans le secteur de l'agriculture soit 9,6 % de plus qu'en 2014.
Champ : hors employeurs du secteur public non industriel et commercial ; France entière.
Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

Tableau 2
Les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage

En %

	Secteur Privé*				
	2012	2013	2014	2015	Évolution du total des entrées 2014/2015
Flux de nouveaux contrats enregistrés	**297 285**	**273 295**	**265 384**	**269 543**	**1,6 %**
Sexe					
Hommes	66,7	66,3	66,3	65,9	1,0
Femmes	33,3	33,7	33,7	34,1	2,7
Âge					
15 ans	11,9	10,8	9,9	10,9	12,1
16 ans	15,3	14,0	13,3	13,3	1,4
17 ans	12,9	13,0	12,6	12,9	4,7
18 ans	13,4	13,9	14,9	14,4	-1,7
19 ans	11,4	11,2	11,5	11,4	0,5
20 ans	10,3	10,1	10,3	10,3	2,2
21 ans	8,4	8,8	8,7	8,5	-1,8
22 ans et plus	16,4	18,2	18,8	18,3	-1,4
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée					
I à III (bac+2 et plus)	16,4	18,9	19,8	19,6	0,8
IV (bac général, bac techno, bac pro, BP)	22,4	24,4	25,7	25,7	1,7
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	21,2	24,0	23,1	22,3	-1,6
Aucun diplôme ni titre professionnel	39,9	32,7	31,5	32,4	4,3
Niveau de formation préparée					
I à III (bac+2 et plus)	31,0	32,3	34,1	34,0	1,3
IV (bac pro, BP)	22,7	22,2	21,6	21,3	0,0
V (CAP, BEP)	43,9	42,9	41,7	42,1	2,7
Mentions complémentaires	2,3	2,6	2,7	2,6	-0,4
Durée du contrat					
12 mois et moins	24,5	26,3	27,1	26,6	-0,3
13 à 24 mois	66,1	64,9	64,4	65,2	2,8
Plus de 24 mois	9,4	8,8	8,5	8,3	-1,9
Durée moyenne (en mois)	**20,8**	**20,5**	**20,3**	**20,3**	
Situation avant le contrat					
Scolarité	63,8	59,0	58,1	59,2	3,5
En apprentissage	25,1	26,9	28,0	26,8	-3,0
Demandeur d'emploi	4,1	5,6	5,5	5,5	3,0
Autres	7,0	8,5	8,4	8,5	2,5

* Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 95 % des contrats enregistrés.

Lecture : en 2015, 65,9 % des apprentis sont des hommes. Leur nombre a diminué de 1,1 % par rapport à 2014.

Champ : France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

Tableau 3
Les entrées en contrats d'apprentissage par spécialité de formation, selon le secteur d'activité, en 2015

En %

Spécialité de formation	Secteur d'activité de l'employeur										Variation 2014/2015 (en points)
	Agri-culture	Industrie	Dont :		Construc-tion	Tertiaire	Dont :			Total	
			fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, de machines et de matériels de transport			commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	soutien aux entreprises	information et communication, activité financières et d'assurance et immobilières		
Domaines de la production	**95,9**	**74,9**	**80,2**	**65,7**	**96,2**	**37,0**	**47,1**	**48,1**	**8,4**	**57,1**	**0,0**
Dont : technologies industrielles fondamentales et de transformation (conception de produits, automatisme, robotique, informatique industrielle)	*0,1*	*7,2*	*1,1*	*18,9*	*0,7*	*1,3*	*1,1*	*2,9*	*2,2*	*2,5*	*-0,3*
transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine	*1,1*	*36,9*	*75,6*	*0,1*	*0,0*	*16,1*	*14,4*	*1,5*	*0,6*	*17,6*	*0,5*
bâtiment	*0,0*	*0,9*	*0,0*	*0,1*	*43,7*	*0,4*	*0,3*	*1,6*	*0,4*	*7,5*	*-0,7*
mécanique, électricité, électronique	*0,5*	*20,7*	*2,0*	*41,1*	*16,7*	*11,8*	*27,6*	*5,9*	*3,8*	*14,1*	*0,4*
Domaines des services	**4,1**	**25,1**	**19,8**	**34,3**	**3,8**	**63,0**	**52,9**	**51,9**	**91,6**	**42,9**	**0,0**
Dont : échanges et gestion	*0,3*	*5,1*	*1,0*	*12,5*	*1,6*	*10,6*	*3,4*	*23,9*	*45,0*	*7,6*	*-0,2*
secrétariat, bureautique	*0,0*	*0,7*	*0,1*	*2,3*	*0,2*	*0,5*	*0,2*	*0,9*	*1,0*	*0,5*	*0,0*
informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	*0,1*	*1,7*	*0,1*	*5,1*	*0,2*	*2,8*	*0,9*	*3,2*	*16,5*	*2,0*	*-0,1*
accueil, hôtellerie, tourisme	*0,2*	*0,1*	*0,2*	*0,0*	*0,0*	*9,1*	*0,2*	*1,6*	*0,4*	*5,3*	*-0,1*
coiffure, esthétique	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*10,5*	*1,6*	*0,2*	*0,2*	*6,1*	*0,4*
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**-**

Lecture : 95,9 % des contrats d'apprentissage des entreprises du secteur de l'agriculture préparent un diplôme dans le domaine de la production.

Champ : secteur privé ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Tableau 4

Contrats d'apprentissage dans le secteur public par type d'employeur, selon le niveau du diplôme le plus élevé obtenu en 2015

En %

	I à III (bac+2 ou plus)	IV (bac professionnel, brevet professionnel)	V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	Aucun diplôme, ni titre professionnel	Total	Part employeur	Évolution du total des entrées 2014/2015	Variation 2014/2015 (en points)
Collectivités territoriales	**19,5**	**33,0**	**25,9**	**21,6**	**100,0**	**46,7**	**-11,5**	**-20,7**
Commune	14,8	32,9	27,7	24,5	100,0	35,0	-10,5	-15,8
Département	34,8	34,9	20,1	10,2	100,0	7,5	-25,9	-3,7
Région	30,7	30,1	21,6	17,5	100,0	4,1	20,2	-1,2
Services de l'État	**29,3**	**44,3**	**18,5**	**7,9**	**100,0**	**23,3**	**2303,1**	**18,9**
Etablissements publics	**39,2**	**39,9**	**12,6**	**8,2**	**100,0**	**30,1**	**13,6**	**1,8**
Établissement public hospitalier	24,0	52,2	14,1	9,7	100,0	5,2	-5,8	-1,2
Établissement public local d'enseignement (collèges, lycées, etc.)	22,8	48,0	17,9	11,4	100,0	1,5	175,8	0,3
Établissement public administratif de l'État	57,3	31,0	7,7	3,9	100,0	8,2	57,5	3,9
Établissement public administratif local	34,2	39,1	16,2	10,6	100,0	11,7	-9,9	-1,5
Autre employeur public	43,3	42,3	7,7	6,7	100,0	3,4	59,2	0,3
Ensemble du secteur public	**27,7**	**37,7**	**20,2**	**14,4**	**100,0**	**100**	**24,8**	**-**

Lecture : les communes réalisent 35,8 % des embauches en contrat d'apprentissage du secteur public ; dans 24,3 % des cas, ces collectivités recrutent des jeunes sans diplôme, ni titre professionnel.

Champ : secteur public ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

La durée moyenne des nouveaux contrats d'apprentissage est de près de 20 mois et diminue de 0,5 mois par rapport à celle observée deux ans auparavant.

Les entrées dans le secteur public en très forte hausse

Dans le secteur public non industriel et commercial *(2)*, les entrées en contrat d'apprentissage augmentent fortement. En 2015, 11 000 nouveaux contrats ont été signés, soit près de 2 200 apprentis supplémentaires par rapport à 2014. Cette hausse est la conséquence des décisions prises lors de la conférence sociale de juillet 2015. Afin de donner une impulsion à ce dispositif dans le secteur public, 4 000 apprentis devaient être recrutés dans les services de l'État à partir de septembre 2015 puis 6 000 à partir de septembre 2016. En 2015, les embauches ont surtout augmenté dans les services de l'État, les établissements publics locaux d'enseignement et les établissements publics administratifs de l'État où elles ont été multipliées par cinq, les effectifs passant de 700 apprentis à 3 600 apprentis *(3)*.

Les collectivités territoriales restent tout de même les premières utilisatrices de l'apprentissage dans le secteur public (tableau 4) mais leur effort de recrutement diminue (-12 %). Elles ne représentent plus que 47 % des entrées (-21 points par rapport à 2014). Les jeunes sans qualification y demeurent plus nombreux que dans les autres administrations et établissements publics.

Tableau 5

Les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur public

En %

	Secteur Public*	
	2015	Évolution du total des entrées 2014/2015
Flux de nouveaux contrats enregistrés	**10 969**	**24,8 %**
Sexe		
Hommes	52,8	21,7
Femmes	47,2	28,4
Âge		
15 ans	3,2	-8,2
16 ans	6,1	-7,8
17 ans	7,2	9,0
18 ans	12,9	28,6
19 ans	13,5	34,5
20 ans	13,4	34,6
21 ans	11,0	23,2
22 ans et plus	32,7	33,5
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée		
I à III (bac+2 et plus)	27,7	43,4
IV (bac général, bac techno, bac pro, BP)	37,7	47,6
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	20,2	7,0
Aucun diplôme ni titre professionnel	14,4	-12,3
Niveau de formation préparée		
I à III (bac+2 et plus)	48,3	47,6
IV (bac pro, BP)	20,4	47,6
V (CAP, BEP)	30,6	-7,4
Mentions complémentaires	0,8	23,0
Durée du contrat		
12 mois et moins	33,2	26,3
13 à 24 mois	59,0	25,4
Plus de 24 mois	7,7	14,3
Durée moyenne (en mois)	**19,3**	
Situation avant le contrat		
Scolarité	60,9	25,6
En apprentissage	10,0	-0,1
Demandeur d'emploi	11,7	34,7
Autres	17,4	34,2

* Apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Lecture : en 2015, 52,8 % des apprentis du secteur public sont des hommes. Leur nombre a diminué de 21,7 % par rapport à 2014.

Champ : France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

(2) Les résultats présentés couvrent l'ensemble des employeurs de statut juridique « Personne morale et organisme soumis au droit administratif » contrairement à la publication de la DGAFP [4] qui n'intègre pas certains établissements.

(3) En revanche, au cours de la campagne 2015-2016 (juin 2015 à mai 2016) 4 500 apprentis ont été recrutés dans la fonction publique d'État, soit 3 700 de plus que lors de la campagne 2014-2015.

Les apprentis recrutés dans le secteur public sont plus qualifiés que dans le secteur privé ; seuls 14 % n'ont aucun diplôme ni titre professionnel (32 % dans le privé) et 28 % sont diplômés de l'enseignement supérieur (20 % dans le privé) (tableau 5). La hausse des recrutements concerne d'abord des apprentis majeurs préparant un diplôme du supérieur.

Le secteur public recrute plus souvent des jeunes filles (47 % contre 34 % dans le privé) et des apprentis souvent plus âgés (33 % ont plus de 22 ans contre 18 % dans le privé).

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 2015, deux tiers des contrats forment aux métiers des services dont 18 % aux métiers de la communication et de l'information et 25 % aux métiers de la santé, du travail social et autres services aux personnes. Seuls 34 % des contrats préparent aux métiers des services industriels et de la construction (dont 14 % dans les spécialités de la forêt, des espaces verts, de l'agriculture et de la pêche).

Élise Pesonel (DARES).

Pour en savoir plus

[1] Pesonel E. (2015), « L'apprentissage en 2014 : une moindre baisse qu'en 2013 », *Dares Analyses* n° 057, juillet.

[2] Pesonel E. (2015), « L'apprentissage en 2013 : forte baisse des entrées », *Dares Analyses* n° 009, février.

[3] CREDOC, CREST, DARES (2015), *Accès à l'apprentissage et sécurisation des parcours : bilan d'une expérimentation conduite sur 7 sites en France. Rapport d'évaluation*, Fonds d'Expérimentation de la Jeunesse.

[4] Ministère de la fonction publique (2016), « Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2015 », *Stats Rapides*, juin 2016.

[5] D. Latouche (2016), « L'apprentissage au 31 décembre 2014 ». *Note d'Information*, n° 14, MENESR-DEPP, février.

Encadré 1

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, technologique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.

Il est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire. Il peut bénéficier aux jeunes d'au moins 15 ans, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. Il existe aussi des dérogations pour certains publics âgés de plus de 25 ans.

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. Les employeurs du secteur public non industriel et commercial peuvent également embaucher des apprentis.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. La durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue. Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le contrat d'apprentissage peut aussi être conclu à durée indéterminée dans le privé. Sauf dérogation, le contrat d'apprentissage ne peut pas démarrer plus de 3 mois avant ou plus de 3 mois après le début de la formation en CFA.

Pour le baccalauréat professionnel, la durée peut être ramenée par dérogation à 2 ans pour les jeunes déjà titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

Rémunération

L'apprenti perçoit un salaire calculé en fonction de son âge et de son ancienneté dans le dispositif. En 2015, ce salaire varie de 25 % du Smic pour les 16-17 ans au cours de la première année de contrat, à 78 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé) pour les plus de 20 ans à partir de la troisième année (tableau ci-dessous).

Législation sur la rémunération des apprentis		
Smic brut mensuel : 1 457,52 (au 1er janvier 2015)		
Rémunération la première année		
Avant 18 ans *(1)* 25 % du Smic**	De 18 à 20 ans* 41 % du Smic**	21 ans et plus 53 % du Smic**
Rémunération la deuxième année		
Avant 18 ans 37 % du Smic**	De 18 à 20 ans 49 % du Smic**	21 ans et plus 61 % du Smic**
Rémunération la troisième année		
Avant 18 ans *(1)* 53 % du Smic**	De 18 à 20 ans* 65 % du Smic**	21 ans et plus 78 % du Smic**

* Certaines branches comme celle du bâtiment ont adopté une rémunération à 40 % du Smic la première année pour les moins de 18 ans.

** Ou du salaire minimum conventionnel dans la branche professionnelle correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable que le Smic.

Encadré 1
(suite et fin)

Les aides aux entreprises

La conclusion d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à des aides de l'État et de la Région pour les employeurs, y compris ceux du secteur public non industriel et commercial. Les employeurs bénéficient tout d'abord d'une exonération quasi-totale de cotisations sociales. Les entreprises bénéficient également d'un crédit d'impôt sous certaines conditions. Depuis la loi du 29 décembre 2013 relative à la loi de finances pour 2014, le crédit d'impôt s'applique aux apprentis en première année de leur cycle de formation et préparant un diplôme égal ou inférieur au niveau bac+2 (III).

La loi du 29 décembre 2013 a aussi instauré, à compter du 1er janvier 2014, de nouvelles primes à l'apprentissage se substituant aux anciennes indemnités compensatrices forfaitaires (ICF). Pour les contrats conclus depuis janvier 2014, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent percevoir une prime versée par la région dans laquelle est situé l'établissement où travaille l'apprenti. La loi de finances pour 2015 élargit cette aide aux entreprises employant jusqu'à 249 salariés qui recrutent pour la première fois un apprenti (c'est-à-dire n'ayant pas employé d'apprenti depuis le 1er janvier de l'année précédente) ou qui embauchent un apprenti supplémentaire entre le 1er juillet 2014 et le 30 juin 2015. Le montant (dont le minimum est fixé à 1 000 € par année de formation) et les modalités d'attribution de cette prime sont fixés par le conseil régional.

Des aides supplémentaires sont aussi prévues en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.

Un quota de 5 % d'alternants dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Depuis 2012, les entreprises de plus de 250 salariés doivent employer un quota minimum d'alternants, faute de quoi elles doivent s'acquitter de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, proportionnelle à leur éloignement par rapport à l'objectif. Ce quota est passé de 4 % à 5 % en 2015. Si les 5 % sont dépassés, les entreprises peuvent, au contraire, recevoir des fonds supplémentaires, un « bonus » d'une valeur de 400 euros par contrat et par an. Il est valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au-dessus du quota de 5 % et jusqu'à 7 %.

L'aide TPE jeunes apprentis

Depuis le 1er juin 2015, l'aide TPE jeunes apprentis destinée aux entreprises de moins de 11 salariés recrutant des apprentis de moins de 18 ans a été mise en place par le Gouvernement dans le cadre du Plan de mobilisation sur l'apprentissage présenté au mois de mai 2015. Cette aide, d'un montant de 4 400 €, est versée uniquement au titre de la 1ère année d'exécution du contrat. Il s'agit d'une aide forfaitaire, versée en quatre fois (1 100 € par trimestre), qui se cumule avec les autres aides existantes, notamment la prime apprentissage et l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire.

Encadré 2

Le suivi statistique du contrat d'apprentissage

Les entrées en contrat

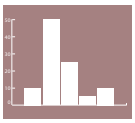
Depuis fin décembre 2011, la procédure de dépôt et d'enregistrement des contrats d'apprentissage a été assouplie. La chambre consulaire est seule compétente pour juger la validité du contrat d'apprentissage. Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur du centre de formation d'apprentis attestant l'inscription de l'apprenti, à l'organisme consulaire territorialement compétent (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et d'artisanat ou chambre d'agriculture). Celui-ci garantit la conformité du contrat et enregistre le contrat. Il peut refuser l'enregistrement dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation. Les unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) restent chargées de l'enregistrement des contrats d'apprentissage du secteur public.

Les chambres consulaires déposent les contrats enregistrés auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat via le système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne. Celui-ci permet le transfert des informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, de la modification et de la fin des contrats.

L'extranet Ari@ne intègre également les ruptures de contrats d'apprentissage. Elles sont notifiées par les employeurs aux chambres consulaires.

Le taux de couverture d'Ari@ne est en progression constante depuis 2007 et atteint environ 96 % pour les nouveaux contrats enregistrés en 2015. En lien avec cette évolution, la procédure de collecte par la Dares de l'information statistique sur les contrats d'apprentissage a progressivement évolué. Le décompte des nouveaux contrats enregistrés continue de s'appuyer sur les remontées mensuelles en provenance des unités territoriales des Direccte, tandis que l'analyse statistique détaillée des nouveaux contrats (caractérisation des bénéficiaires et des établissements utilisateurs) s'appuie, depuis 2012, sur la seule base de données issue d'Ari@ne.

Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS
est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
http://dares.travail-emploi.gouv.fr (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**
Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**
Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**
Conception graphique et impression :
ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr
Abonnement aux avis de parution de la Dares :
http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Encadré 3

Ruptures et abandons des contrats d'apprentissage

28 % des contrats d'apprentissage de la campagne 2013-2014 ont été rompus avant leur terme

28 % des contrats commencés au cours de la campagne 2013-2014 (juin à mai) ont été rompus avant leur terme. Ce « taux de rupture brut » est plus faible pour les contrats d'un an et moins et se situe entre 33 % et 38 % pour les contrats de durée comprise entre 13 et 24 mois, qui sont les plus nombreux (tableau A). Par rapport à la campagne précédente, ce taux a légèrement augmenté. La grande majorité des ruptures interviennent avant un an. Près d'un tiers des ruptures a lieu au cours de la période d'essai (les 2 premiers mois du contrat).

Tableau A

Taux de rupture par délai de rupture selon la durée prévue du contrat (campagne 2013-2014)

Délai de rupture	Durée prévue du contrat				
	Entre 6 mois et 12 mois	Entre 13 et 23 mois	24 mois	Plus de 24 mois	Ensemble
0 à 2 mois	5,6	10,2	11,7	6,3	8,9
3 à 6 mois	2,9	5,8	5,5	3,5	4,8
7 à 12 mois	5,9	10,5	11,2	8,1	9,2
13 à 18 mois	0,0	3,4	4,1	3,8	2,7
19 mois et plus	0,0	3,0	5,2	5,7*	2,9
Taux de rupture (ensemble)	**14,5**	**32,9**	**37,7**	**27,4**	**28,4**

* données provisoires. 82 % des contrats de plus de 24 mois ne sont théoriquement pas terminés au moment de la rédaction de cette publication.
Lecture : 5,6 % des contrats dont la durée initialement prévue est entre 6 et 12 mois sont rompus prématurément dans les deux premiers mois du contrat. 14,5 % des contrats d'une durée initiale de 6 à 12 mois sont rompus. 8,9 % de l'ensemble des contrats sont rompus dans les deux premiers mois.
Champ : contrats commencés au cours de la campagne 2013-2014 ; France entière.
Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

22 % des nouveaux apprentis de la campagne 2013-2014 ont rompu leur contrat puis abandonné la voie de l'apprentissage

Même si les contrats sont rompus précocement, les jeunes n'abandonnent pas tous pour autant l'apprentissage. Il est ainsi possible de calculer un « taux d'abandon », c'est-à-dire la proportion de primo-entrants *(1)* ayant rompu leur contrat et qui ne reprennent pas un contrat d'apprentissage moins de 90 jours, de 180 jours ou de 360 jours après leur rupture.

Ainsi, 29 % des primo-entrants en contrat d'apprentissage ont rompu leur contrat avant la date de fin théorique. 19 % d'entre eux ont débuté un nouveau contrat d'apprentissage moins de 90 jours après la rupture, 21 % moins de 180 jours après et 24 % moins de 360 jours après. Le taux d'abandon réel est donc inférieur au taux de rupture ; 22 % des primo-entrants peuvent être considérés comme ayant abandonné l'apprentissage (tableau B).

Tableau B

Taux de rupture et d'abandon par délai de rupture (campagne 2013-2014)

Délai de rupture	Taux de rupture	Taux d'abandon (90 jours)	Taux d'abandon (180 jours)	Taux d'abandon (360 jours)	Ratio abandon/ rupture (en %)
0 à 2 mois	9,1	7,6	7,5	7,1	78,1
3 à 6 mois	4,5	3,8	3,7	3,5	76,2
7 à 12 mois	9,2	6,6	6,3	6,2	67,9
12 mois et plus	5,9	4,2	4,1	4,0	68,8
Ensemble	**28,7**	**23,3**	**22,7**	**21,9**	**76,3**

Lecture : 9,1 % des nouveaux apprentis de la campagne 2013-2014 rompent leur contrat d'apprentissage entre 0 et 2 mois après leur début du contrat ; 7,6 % d'entre eux n'ont pas repris de nouveau contrat d'apprentissage 90 jours après la rupture, 180 jours après la rupture ils sont toujours 7,5 % à ne pas avoir repris de nouveau contrat d'apprentissage, 360 jours après ils sont 7,1 %.
Champ : primo entrants, contrats commencés au cours de la campagne 2013-2014 ; France entière.
Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Les ruptures sont moins fréquentes dans le supérieur

Plus les ruptures surviennent tardivement, moins elles sont suivies d'abandon. Ainsi, le *ratio* des abandons varie de 69 % pour les ruptures survenant après 1 an de contrat à 78 % pour celles survenant plus précocement (tableau B). Les ruptures plus tardives n'ont probablement pas les mêmes causes que les plus précoces. Les jeunes qui rompent après 6 mois le font moins souvent par rejet des contraintes de l'apprentissage que ceux qui partent presque immédiatement. Les premiers ont donc une propension plus forte à rebondir vers un nouveau contrat.

Plus l'apprenti est jeune et plus le taux de rupture est élevé : 38 % pour les moins de 18 ans contre 19 % pour les plus de 21 ans. Ce phénomène témoigne souvent d'un processus de tâtonnement lié à la découverte du marché du travail par des jeunes sortant du système scolaire sans aucune expérience professionnelle.

Les taux de rupture et d'abandon diminuent lorsque le niveau de diplôme préparé s'élève. 38 % des contrats des primo-entrants sont rompus précocement au niveau CAP alors qu'ils sont 16 % dans le supérieur. Le taux d'abandon est également plus élevé : 30 % lorsque le diplôme préparé est de niveau CAP, contre 12 % pour les diplômes de l'enseignement supérieur (tableau C).

Les taux de rupture et d'abandon sont particulièrement importants dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration. Près de la moitié des contrats sont rompus avant terme et 40 % des primo-entrants abandonnent l'apprentissage sans terminer leur contrat. Le taux de rupture varie également selon la taille de l'entreprise ; plus l'entreprise est petite et plus le taux de rupture est élevé.

Tableau C

Taux de rupture et d'abandon par âge, niveau de diplôme préparé, métier préparé et taille d'entreprise (campagne 2013-2014)

	Taux de rupture	Taux d'abandon (360 jours)	Ratio abandon/ rupture (en %)
Âge de l'apprenti			
Moins de 18 ans	37,9	27,9	73,6
Entre 18 et 20 ans	25,8	20,5	79,4
21 ans et plus	18,5	14,6	79,0
Niveau de diplôme préparé			
V	38,3	29,8	77,7
IV	28,5	21,2	74,3
III et plus	16,0	11,7	73,4
Métier préparé			
Industrie	30,1	22,6	75,1
Bâtiment	33,7	26,2	77,8
Transport-Logistique	18,2	15,7	86,3
Commerce-Gestion	25,3	19,9	78,5
Hôtellerie-restauration	51,2	40,3	78,8
Autres services	23,4	17,8	76,0
Taille de l'entreprise			
De 0 à 49 salariés	35,6	26,8	75,4
De 50 à 249 salariés	16,9	13,6	80,2
250 salariés et plus	11,8	9,6	81,5
Ensemble	**27,7**	**21,2**	**76,4**

Lecture : 37,9 % des primo-entrants de moins de 18 ans rompent précocement leur contrat. 27,9 % abandonnent l'apprentissage 360 jours après leur rupture.
Champ : primo entrants, contrats commencés au cours de la campagne 2013-2014 ; France entière.
Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

(1) C'est-à-dire les apprentis embauchés pendant la campagne 2013-2014 n'ayant jamais été embauchés au cours de la campagne 2012-2013.

DEPP
DIRECTION DE L'ÉVALUATION,
DE LA PROSPECTIVE
ET DE LA PERFORMANCE

NOTE D'INFORMATION
n° 13 – Mai 2016

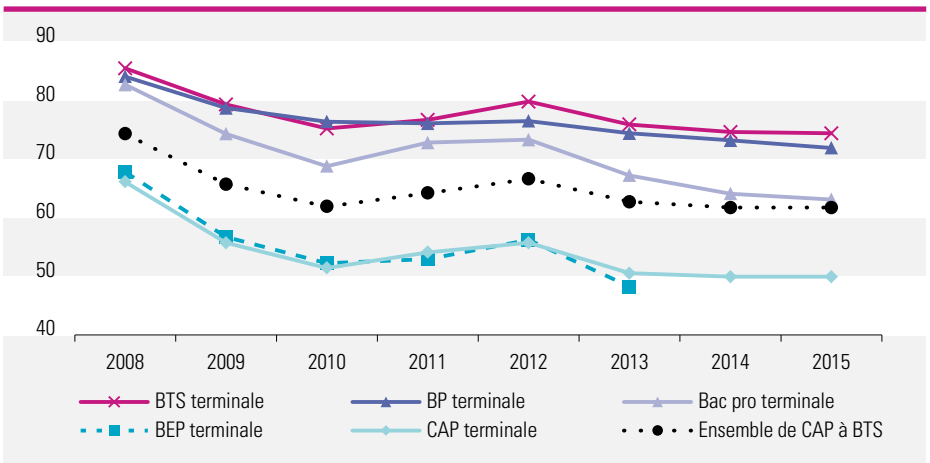
Le niveau de formation et de diplôme demeure toujours déterminant dans l'insertion des apprentis

Quel que soit le niveau de formation, obtenir le diplôme demeure toujours déterminant dans l'insertion des jeunes. En effet, en février 2015, sept mois après leur sortie d'un centre de formation d'apprentis, 66 % des diplômés travaillent contre 47 % des sortants n'ayant pas obtenu le diplôme préparé.
Au total, 62 % des jeunes ayant suivi des études du niveau de CAP à BTS en apprentissage ont un emploi. Les autres sont au chômage ou inactifs. La part des apprentis en emploi est semblable à celle observée en 2014. Parmi eux, la moitié est en emploi à durée indéterminée.

Nathalie Marchal, DEPP-A1

Le taux d'emploi des sortants d'apprentissage (**voir « SOURCE ET DÉFINITIONS »**) a baissé de 12 points entre 2008 et 2010 dans une conjoncture de crise économique, pour s'établir à 62 %. Ce taux est remonté les deux années suivantes, de 5 points, pour redescendre d'autant en 2013 et se stabilise ensuite, sauf pour les sortants de bac professionnel (**FIGURE 1**). La réforme de la voie professionnelle instaurant le bac professionnel en trois ans s'est traduite par l'arrêt progressif des sorties sept mois après un cursus spécifique de BEP. En 2012 et 2013, les sorties de ce cursus ne concernaient quasiment plus que le BEP Métiers de la restauration et de l'hôtellerie, le BEPA Activités hippiques et le BEP Carrières sanitaires et sociales.
Le taux d'emploi de 2015 est stable par rapport à 2014. Cependant, pour les apprentis sortants de bac professionnel ou de brevet professionnel, il subit une légère baisse (- 1 point).
En février 2015, comme en 2014, 62 % des jeunes ayant suivi des études en apprentissage du niveau du CAP au BTS ont un emploi sept mois après la fin de leur formation, 33 % sont au chômage et près de 6 % sont inactifs (**FIGURE 2**).

1 – Évolution du taux d'emploi à sept mois par classes de sortie (en %)



Champ : France métropolitaine + DOM hors Guadeloupe (y compris Mayotte depuis 2013). Sortants d'une année terminale de formation en CFA (hors niveaux I et II), interrogés sept mois après la fin des études.

Source : MENESR-DEPP, enquêtes IPA 2008 à 2015.

Directrice de la publication :
Fabienne Rosenwald
Secrétaire de rédaction :
Marc Saillard
Maquettiste :
Frédéric Voiret
Impression :
DEPP/DVE
e-ISSN 2431-7632
Département de la valorisation
et de l'édition
61-65, rue Dutot
75732 Paris Cedex 15

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

2 – Situation au 1er février 2015 des sortants de CFA selon la classe de sortie (en %)

	Diplôme obtenu	En emploi	Au chômage	Inactifs	Ensemble des sortants	Répartition en structure
CAP terminale	Oui (79,8 %)	54,8	39,9	5,3	100,0	34,8 %
	Non (20,2 %)	31,7	59,1	9,2	100,0	8,8 %
BP terminale	Oui (79,9 %)	75,9	19,5	4,6	100,0	14,3 %
	Non (20,1 %)	57,2	37,1	5,7	100,0	3,6 %
Bac pro terminale	Oui (81,0 %)	66,0	27,8	6,2	100,0	12,6 %
	Non (19,0 %)	51,7	40,7	7,6	100,0	3,0 %
BTS terminale	Oui (78,3 %)	77,4	17,7	4,9	100,0	18,0 %
	Non (21,7 %)	64,4	29,8	5,8	100,0	5,0 %
Ensemble de CAP à BTS	**Oui (79,7 %)**	**65,5**	**29,3**	**5,2**	**100,0**	**79,7 %**
	Non (20,3 %)	**47,1**	**45,4**	**7,5**	**100,0**	**20,3 %**
	Ensemble	**61,7**	**32,6**	**5,7**	**100,0**	**100,0 %**
Rappel au 1er février 2014		*61,7*	*32,7*	*5,6*	*100,0*	*100,0 %*
Diplômes de niveaux I et II	Oui (92,9 %)	75,8	19,8	4,4	100,0	
	Non (7,1 %)	65,7	26,5	7,8	100,0	

Lecture : au 1er février 2015, 54,8 % des sortants diplômés du CAP sont en emploi. 79,8 % des sortants d'une classe terminale de CAP ont obtenu leur diplôme.
Champ : France métropolitaine + DOM. Sortants d'une année terminale de formation en CFA, interrogés sept mois après la fin des études.

Source : MENESR-DEPP, enquêtes IPA 2015.

Un taux d'emploi supérieur de 19 points pour les diplômés

À tous les niveaux de formation, le fait d'obtenir le diplôme préparé augmente le taux d'emploi. Globalement, cet avantage sur le taux d'emploi sept mois plus tard est de 19 points : 66 % pour les apprentis ayant obtenu le diplôme préparé contre 47 % dans le cas contraire. L'écart est particulièrement important pour les apprentis sortant de classe terminale de CAP : le taux d'emploi est de 55 % s'ils ont obtenu leur diplôme, contre 32 % sinon.
Plus le niveau de formation est élevé, plus le taux d'insertion est fort. L'écart entre diplômés et non-diplômés d'une même classe se réduit avec le niveau d'études. En revanche, les apprentis qui sortent directement à l'issue d'un CAP en ayant obtenu leur diplôme sont un peu plus souvent en emploi que les apprentis qui sortent des terminales professionnelles en ayant échoué à l'examen du bac professionnel (55 % contre 52 %).

Le dernier diplôme n'est pas forcément le plus élevé

Sur 100 sortants des classes terminales du cursus suivi, 80 ont obtenu le diplôme[1] présenté cette année-là. Certains possèdent un autre diplôme d'un niveau inférieur à celui préparé l'année de la sortie. Ils ont suivi alors un parcours de formation linéaire ascendant avant de sortir du système éducatif. D'autres ont connu des parcours atypiques. Par exemple, 14 % des sortants des classes terminales de CAP déclarent déjà détenir au moins un diplôme de niveau supérieur (bac professionnel 6 %, technologique 2 % ou général 2 %, un brevet professionnel 2 %, un BTS ou plus 2 %). Ce sont souvent des sortants de cursus de CAP en un an ou des mentions complémentaires de niveau V.

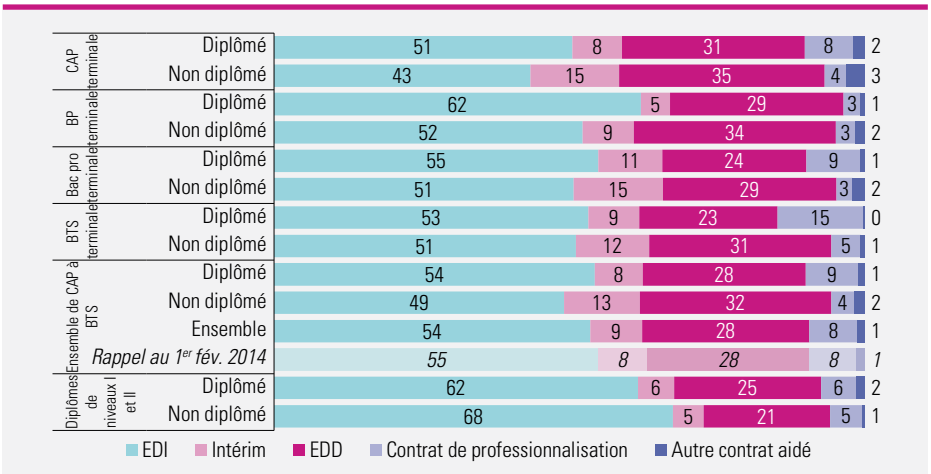
1. Cet indicateur n'est pas un taux de réussite à l'examen dans la mesure où il ne concerne que les sortants et non pas l'ensemble des inscrits aux examens.

De la même façon, 33 % des sortants de brevet professionnel (BP) a déjà au moins le bac : un bac technologique ou un brevet de technicien (10 %), un bac professionnel (10 %), un bac général (8 %) ou un diplôme de l'enseignement supérieur (5 %). Le BP est un diplôme national de niveau IV qui atteste l'acquisition d'une haute qualification professionnelle dans l'exercice d'une activité professionnelle définie. Les sortants du niveau IV en apprentissage viennent plus souvent d'un BP que d'un bac professionnel. Le taux d'emploi à l'issue d'un BP est parmi les meilleurs : 76 % pour les sortants diplômés, soit 11 points de plus que pour les sortants diplômés du bac professionnel et quasiment le même taux que les titulaires d'un BTS par apprentissage (77 %).

La moitié des jeunes en emploi travaillent dans l'entreprise où ils étaient en apprentissage ou en stage

Lorsque les anciens apprentis travaillent, un sur deux a un emploi à durée indéterminée (EDI 54 %) (FIGURE 3). Les autres actifs sont en emploi à durée déterminée (EDD 28 %), en intérim (9 %) ou en contrat de professionnalisation (8 %). Ils sont plus rarement dans un autre type de contrat aidé (1 %). Cette répartition est quasiment la même qu'en 2014. Cependant, le poids de l'intérim, premier levier d'ajustement

3 – Répartition des types de contrats parmi les apprentis en emploi au 1er février 2015, selon la classe de sortie (en %)



Lecture : au 1er février 2015, parmi les sortants de CFA en emploi, 51 % des diplômés de CAP sont en emploi à durée indéterminée (EDI).
Champ : France métropolitaine + DOM. Sortants d'une année terminale de formation en CFA, interrogés sept mois après la fin des études.

Source : MENESR-DEPP, enquêtes IPA 2015.

de la main-d'œuvre, augmente d'un point, au détriment de l'EDI. Les non-diplômés sont plus souvent intérimaires que les diplômés (13 % contre 8 %). Les contrats de professionnalisation concernent plus souvent les sortants titulaires d'un BTS (15 %). Ils enchaînent ainsi leur ancien contrat d'apprentissage avec une autre formation en alternance, considérée ici comme un emploi.

Plus d'un jeune sur deux en emploi après la fin de son apprentissage travaille dans l'entreprise où il a effectué son apprentissage, un stage ou un job d'été (52 %). L'écart entre les diplômés et les non-diplômés est de 8 points (53 % contre 45 %) en moyenne pour les sortants jusqu'au niveau BTS. Pour les formations de niveaux I et II, la différence entre sortants diplômés et non diplômés s'estompe (respectivement 53 % et 51 %).

Comme pour l'ensemble des salariés, le temps partiel concerne plus les jeunes femmes que les hommes sortant d'apprentissage. Pour les jeunes sortants de CAP jusqu'au BTS, la moyenne est de 22 % pour les filles contre 6 % pour les garçons (**FIGURE 4**, voir **« en savoir plus »**). Cette différence s'estompe avec l'élévation du niveau de sortie. Au niveau du CAP, plus de 20 points séparent les jeunes filles des jeunes garçons (31 % de temps partiel pour les unes, contre 8 % pour les autres). Il n'y a plus que 7 points d'écart au niveau du BTS (12 % contre 5 %). Aux niveaux I et II, le temps partiel est nettement moins fréquent aussi bien pour les filles que pour les garçons (respectivement 4 % et 2 %).

Toujours des différences d'insertion entre les filles et les garçons

En 2015, les taux d'emploi des garçons et des filles sont quasiment équivalents (**FIGURE 5**). Ils sont au même niveau qu'en 2014 (respectivement 62 % et 61 %).

Du CAP au BTS, les jeunes femmes sont moins nombreuses en apprentissage que les garçons (un tiers/deux tiers) et majoritairement issues d'une formation dans le secteur des services. Cette forte présence féminine dans les formations de services, au taux d'emploi légèrement supérieur (63 % contre 61 %), assure aux filles un taux d'emploi total très proche de celui des garçons, alors que les filles qui sortent d'une formation du secteur de la production ont un taux d'emploi nettement plus faible que les autres jeunes femmes (55 % contre 61 %) et que les garçons.

Pour les garçons, l'impact du secteur de formation n'est pas le même selon le niveau de sortie. Ceux qui sortent d'un CAP ont un peu plus de chances d'avoir un emploi après une formation dans les services, tandis que les sortants au niveau du bac et au-delà sont plus en emploi quand la formation suivie est dans le domaine de la production.

Les apprentis sortants des formations supérieures (niveaux I et II) sont plus nombreux à suivre une formation dans le domaine des services que dans la production. Mais le taux d'emploi à la sortie est un peu plus faible pour ce niveau de diplôme dans les services (- 1,6 point).

5 – Taux d'emploi au 1er février 2015 par secteurs de formation selon le sexe et la classe de sortie (en %)

	Ensemble				Garçons		Filles	
	Garçons	Filles	Production	Services	Production	Services	Production	Services
CAP terminale	51,0	47,9	49,8	50,9	50,1	57,5	47,9	48,0
BP terminale	73,8	70,2	73,2	71,0	74,1	72,2	66,0	70,8
Bac pro terminale	65,8	56,0	66,6	56,8	67,7	57,5	54,8	56,3
BTS terminale	75,6	73,0	76,6	72,9	77,6	71,8	68,6	73,6
Ensemble de CAP à BTS	**62,1**	**61,1**	**60,8**	**63,2**	**61,4**	**64,9**	**55,5**	**62,4**
Rappel au 1er février 2014	*62,1*	*60,9*	*60,7*	*63,0*	*61,5*	*64,3*	*54,0*	*62,4*
Diplômes de niveaux I et II	75,4	74,8	76,3	74,7	76,4	74,8	75,8	74,6

Lecture : au 1er février 2015, 51 % des garçons sortant d'une terminale de CAP sont en emploi.
Champ : France métropolitaine + DOM. Sortants d'une année terminale de formation en CFA interrogés sept mois après la fin des études. Les formations générales sont incluses dans les services.

Source : MENESR-DEPP, enquête IPA 2015.

Des différences fortes selon le diplôme et la spécialité préparée

L'insertion professionnelle dépend du niveau de diplôme préparé, mais aussi beaucoup de sa spécialité (**FIGURE 6**). Par exemple, pour un jeune apprenti sortant de niveau CAP, le taux d'emploi peut varier de 36 % dans la coiffure, esthétique à près de 71 % dans le transport, manutention, magasinage.

En 2015, dans le domaine du génie civil, construction, bois, le taux d'emploi des sortants est en baisse de 3 points, tandis que dans l'alimentation, agroalimentaire, transformation, il augmente de 2 points. C'est dans les services aux personnes (santé, social) que l'on trouve le meilleur taux d'emploi (78 %), en stabilité par rapport à 2014. À l'issue des formations de services à la collectivité (sécurité, nettoyage), l'emploi concerne 58 % des sortants en 2015, en augmentation de 5 points.

Autres éléments pouvant favoriser l'insertion

La possession du permis de conduire est un atout dans la recherche d'emploi. C'est aussi vrai pour les jeunes sortants d'apprentissage : 14 points séparent le taux d'emploi selon que le jeune a ou non son permis (69 % contre 55 %) (**FIGURE 7**, voir **« en savoir plus »**). L'écart est particulièrement fort pour les apprentis sortant d'un CAP (44 % contre 60 %) ou d'un bac professionnel (58 % contre 68 %). À l'inverse, le taux d'emploi diffère peu pour les sortants de BP, de BTS ou de niveau supérieur. Pour aider les jeunes à financer ce budget important, l'État a mis en place le permis à 1 euro par jour depuis 2005.

L'orientation suivie, selon qu'elle correspondait ou non à ce que le jeune voulait faire, peut aussi jouer sur les chances de s'insérer professionnellement en développant, par exemple, une plus ou moins forte motivation dans la recherche d'emploi dans le secteur de cette formation. Ainsi, 64 % des sortants de CFA du CAP au BTS, pour lesquels l'orientation correspondait à ce qu'ils voulaient faire, sont en emploi sept mois après la sortie, contre 48 % de ceux dont l'orientation ne correspondait pas. ■

6 – Taux d'emploi au 1er février 2015 selon le domaine de spécialité et la classe de sortie (en %)

	Taux d'emploi					Répartition des sortants en structure (du CAP au BTS)	Taux d'emploi
	CAP terminale	BP terminale	Bac pro terminale	BTS terminale	Ensemble (du CAP au BTS)		Diplômes de niveaux I et II
Génie civil, construction, bois	48,6	74,2	67,7	73,9	57,3	25,0	81,3
Alimentation et agroalimentaire, transformation	51,6	79,2	66,3	81,4	57,2	24,1	79,7
Mécanique et structures métalliques	47,7	73,5	69,0	80,7	63,3	17,0	78,9
Agriculture	48,4	66,9	61,6	74,5	61,7	14,8	75,0
Électricité, électronique	47,6	66,8	62,2	77,3	63,2	8,3	78,2
Énergie, chimie, métallurgie	53,0	74,3	71,6	75,3	66,6	6,0	77,0
Technologies industrielles	ns	ns	70,5	76,4	75,2	4,2	71,2
Matériaux souples	63,7	56,2	ns	ns	61,0	0,6	63,2
Ensemble production	**49,8**	**73,2**	**66,6**	**76,6**	**60,8**	**100,0**	**76,3**
Commerce, vente	39,9	71,4	55,4	71,4	57,1	30,4	73,2
Services aux personnes (santé, social)	70,4	80,1	65,4	85,1	77,5	20,2	80,4
Coiffure, esthétique	35,8	63,1	ns	78,8	54,5	15,4	-
Hôtellerie, restauration, tourisme	50,2	66,3	64,2	72,3	57,2	10,7	77,1
Finances, comptabilité	-	64,1	57,2	75,5	74,8	7,6	76,9
Secrétariat, communication et information	52,3	65,5	45,4	63,0	60,1	6,5	75,6
Transport, manutention, magasinage	71,1	ns	58,8	71,1	68,0	6,8	77,0
Services à la collectivité (sécurité, nettoyage)	43,9	71,7	51,2	64,9	58,4	2,2	65,6
Formations générales	-	ns	-	63,1	63,2	0,2	67,3
Ensemble services	**50,9**	**71**	**56,8**	**72,9**	**63,2**	**100,0**	**74,7**

ns : non significatif.

Lecture : au 1er février 2015, 48,6 % des sortants d'une terminale de CAP dans la spécialité Génie civil, construction, bois sont en emploi.

Champ : France métropolitaine + DOM. Sortants d'une année terminale de formation en CFA interrogés sept mois après la fin des études.

Source : MENESR-DEPP, enquête IPA 2015.

en savoir plus

- Insertion professionnelle : garantie Jeunes - sur le site du service public : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32700
- Retour en formation : http://reviensteformer.gouv.fr/
- Statistiques d'emploi des jeunes, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social : http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du-travail-les-jeunes-et-les-seniors/article/les-jeunes-et-le-marche-du-travail
- Pour accéder aux **FIGURES 4 et 7** et à des informations complémentaires, voir la rubrique « Télécharger les données : tableaux et graphiques au format Excel ».

www.education.gouv.fr/statistiques
depp.documentation@education.gouv.fr

SOURCE ET DÉFINITIONS

Source

L'enquête Insertion professionnelle des apprentis (IPA) de la DEPP existe depuis le début des années 1990. Elle rend compte de la première insertion professionnelle des sortants des formations en apprentissage, sept mois après la fin de leur formation. Cette enquête est réalisée avec le concours des académies et des centres de formation d'apprentissage (CFA – y compris les CFA agricoles).
Les jeunes ayant déclaré poursuivre des études, en apprentissage ou non, ont été retirés du champ de l'enquête.
Cette étude porte sur les seuls sortants d'une année terminale de formation, pour se caler sur le champ plus restreint de l'enquête sur l'insertion à sept mois des jeunes sortants de formations professionnelles des lycées (IVA).
Sur ce champ restreint des années terminales, le taux de réponse est de 56 %. Les résultats présentés ici sont redressés et pondérés pour représenter, au final, la situation de l'ensemble des sortants au niveau national (France métropolitaine et DOM).

Définitions

Les sortants d'apprentissage : les jeunes sortants de classe terminale de formations professionnelles d'un CFA ou d'une section d'apprentissage sont considérés comme sortants s'ils ne sont plus inscrits l'année scolaire suivante et déclarent ne pas poursuivre d'études (sous statut scolaire ou d'apprenti) lors de l'enquête menée au 1er février.
Taux d'emploi : nombre de sortants d'apprentissage qui se déclarent en emploi divisé par le nombre total de sortants (qu'ils soient en emploi, au chômage ou inactifs). L'emploi regroupe les EDI, EDD, intérim, contrats de professionnalisation et autres contrats aidés.
Emploi à durée indéterminée (EDI) : CDI, fonctionnaire, engagé dans l'armée, travaillant à son compte.
Emploi à durée déterminée (EDD) : CDD, aide familial.
Contrat de professionnalisation : contrat en alternance comptabilisé dans les emplois.
Autres contrats aidés : contrat unique d'insertion (CUI), contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), contrat initiative-emploi (CIE), emploi d'avenir.
Inactifs : jeunes sortants d'apprentissage qui sont soit en stage ou sans emploi et n'en recherchant pas.

CAP : sortants des classes terminales de CAP (83 % de cette catégorie en 2015), CAP agricole (4 %), mention complémentaire de niveau V (7 %), ou d'autres titres professionnels homologués de niveau V (délivrés par le ministère du Travail) (6 %).
Brevet professionnel (BP) : sortants des classes terminales de BP (77 %), BP agricole (6 %), BPJEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport 5 %), BTM (brevet technique des métiers 4 %)...
Bac professionnel : sortants des classes terminales de baccalauréat professionnel (81 %), de baccalauréat professionnel agricole (12 %), de mention complémentaire de niveau IV (6 %)...
BTS : sortants des classes terminales de BTS (71 %), BTS agricoles (12 %), DUT (5 %), diplômes santé-social (5 %), autres titres homologués de niveau III...
Diplômes de niveaux I et II : sortants des classes terminales de master (37 %), licence pro (33 %), diplômes d'Ingénieurs (13 %), DCG-DSCG (diplômes de comptabilité 4 %), licence (1 %), autres titres homologués de niveaux I et II...
Nomenclature des spécialités : un nouveau regroupement des spécialités de la Nomenclature interministérielle des spécialités de formation (NSF) a été opéré cette année dans cette étude sur les sortants de CFA, en harmonisation avec les regroupements de l'enquête auprès des sortants de lycée. ■

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

STATS RAPIDES

Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2015

Juin 2016

En 2015, la fonction publique a enregistré 10 689 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une hausse de 24,9 % par rapport à 2014.

La fonction publique territoriale est le principal employeur des nouveaux apprentis avec 61 % des entrants en 2015, mais avec un recul de 9,8 % par rapport à 2014. En revanche, les entrées en apprentissage dans la fonction publique de l'État, qui représentent cette année un tiers des nouveaux entrants, ont quadruplé en 2015. Dans la fonction publique hospitalière, le nombre des nouveaux entrants en 2015 a augmenté de 2,6 % par rapport à 2014.

En 2015, près des trois quarts des nouveaux apprentis de la fonction publique de l'État (FPE) ont été embauchés par les ministères (Figure 2) : +2 400 nouveaux apprentis par rapport à 2014. Les communes ont recruté la majorité des nouveaux apprentis de la fonction publique territoriale (FPT), soit 59 %, suivies par les départements et les régions : respectivement 13 % et 7 %.

La part des femmes parmi les nouveaux apprentis en 2015 a progressé dans la FPE (48 % après 41 % en 2014), a reculé dans la fonction publique hospitalière (FPH) — 60 % après 63 % en 2014 — et est quasiment stable dans la FPT — 46 % après 45 % en 2014 (Figure 3).

Les contrats d'apprentissage conclus en 2015 dans la FPT concernent des apprentis plus jeunes que ceux de la FPE et de la FPH. Les mineurs représentent ainsi 21 % des nouveaux contrats dans la FPT contre 10 % et 8 % respectivement dans la FPE et la FPH.

En 2015, 27 % des nouveaux apprentis dans la fonction publique sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, soit +3 points par rapport à 2014. En revanche, la part des apprentis titulaires d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat ou sans aucun diplôme a reculé de 10 points par rapport à 2014. Les nouveaux apprentis titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont plus nombreux dans la FPE (36 %) que dans la FPT et la FPH : respectivement 22 % et 24 %. Par rapport à 2014, la FPE a recruté moins d'apprentis titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur au profit d'une hausse de la part des titulaires d'un diplôme inférieur ou égal au baccalauréat ou sans diplôme (+19 points). Dans les deux autres versants, les structures de qualification des nouveaux apprentis sont relativement stables.

En 2015, près de la moitié des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique vise la préparation d'un diplôme de l'enseignement supérieur (+8 points par rapport à 2014), près d'un tiers la préparation d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat (-11 points par rapport à 2014) et un sur cinq un diplôme de niveau baccalauréat (+3 points par rapport à 2014). Le poids des diplômes de l'enseignement supérieur est plus important dans la FPE (deux tiers) que dans les deux autres versants : 59 % et 36 % respectivement dans la FPH et la FPT.

Figure 1 : Les entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant employeur

	2013	2014	2015		Variation 2015/2014 (en %)
			Effectif	Part (en %)	
FPE	725	763	3 589	33,6	370,5
FPT	7 398	7 218	6 510	60,9	-9,8
FPH	692	575	590	5,5	2,6
Ensemble FP	**8 816**	**8 556**	**10 689**	**100,0**	**24,9**

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France entière.
Lecture: en 2015, la fonction publique a embauché 10 689 nouveaux apprentis, soit une hausse de 24,9 % par rapport à 2014.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FONCTION PUBLIQUE

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

Figure 2 : Les entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et par catégorie d'employeur

		2013	2014	2015		Évolution 2015/2014 (en %)
				Effectif	Part (en %)	
FPE	Ministères	205	190	2 596	72,3	1 264,7
	EPA sous tutelle des ministères	520	573	993	27,7	73,4
	Total	**725**	**763**	**3 589**	**100,0**	**370,5**
FPT	Communes	4 529	4 399	3 852	59,2	-12,4
	Départements	954	1 002	855	13,1	-14,7
	Régions	495	452	467	7,2	3,3
	Établissements départementaux	101	96	96	1,5	0,3
	Établissements communaux	219	219	173	2,7	-21,0
	Établissements intercommunaux	1 078	1 026	1 039	16,0	1,2
	Autres EPA locaux	23	24	28	0,4	16,5
	Total	**7 398**	**7 218**	**6 510**	**100,0**	**-9,8**
FPH		**692**	**575**	**590**	**-**	**2,6**
Ensemble FP		**8 816**	**8 556**	**10 689**	**-**	**24,9**

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France entière.
Lecture : parmi les nouveaux apprentis embauchés par la FPE en 2015, 27,7 % l'ont été par les EPA.

Figure 3 : Les caractéristiques des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique (en %)

	FPE			FPT			FPH			Ensemble FP		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Sexe												
Hommes	58,6	59,2	51,8	54,7	55,0	54,5	37,1	36,6	40,2	53,6	54,1	52,8
Femmes	41,4	40,8	48,2	45,3	45,0	45,5	62,9	63,4	59,8	46,4	45,9	47,2
Âge												
15 ans	0,6	1,6	1,2	4,9	5,0	4,6	0,9	1,4	0,7	4,3	4,4	3,3
16 ans	3,6	3,1	3,1	9,6	9,5	8,2	1,8	2,8	4,0	8,5	8,5	6,3
17 ans	5,9	4,1	5,5	10,2	9,0	8,5	2,5	5,2	3,5	9,2	8,3	7,2
18 ans	7,7	6,4	11,9	13,4	13,7	13,8	6,6	8,0	8,3	12,4	12,7	12,8
19 ans	10,0	9,8	14,1	12,5	13,1	13,5	9,1	9,2	9,3	12,0	12,5	13,5
20 ans	15,3	15,0	14,5	11,6	12,2	12,9	12,1	12,2	12,1	12,0	12,4	13,4
21 ans	13,9	15,7	12,2	11,2	10,2	10,1	16,6	11,8	12,3	11,9	10,8	10,9
22 ans ou plus	43,1	44,2	37,4	26,5	27,3	28,4	50,3	49,3	49,7	29,7	30,3	32,6
Âge moyen des apprentis	21,1	21,1	21,0	19,8	19,9	20,1	21,9	21,6	22,1	20,1	20,1	20,5
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé												
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	2,6	1,6	2,2	1,3	1,2	1,3	0,6	1,4	1,4	1,3	1,2	1,6
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et +4	23,5	23,5	15,3	8,1	8,4	8,6	9,6	8,0	9,0	9,5	9,6	10,9
Diplôme ou titre de niveau bac +2	27,8	29,7	18,6	10,5	11,1	12,6	14,3	14,0	13,4	12,2	12,8	14,7
Diplôme ou titre de niveau bac	29,8	30,7	40,9	29,4	30,2	34,6	53,3	51,1	51,6	31,4	31,7	37,6
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	10,7	6,8	15,9	27,8	26,1	23,7	16,2	16,7	14,1	25,5	23,9	20,6
Aucun diplôme ni titre	5,6	7,8	7,0	22,9	23,0	19,2	6,0	8,7	10,6	20,1	20,8	14,6
Niveau de formation préparée												
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	25,7	26,0	16,8	6,7	7,7	7,1	6,9	6,3	9,5	8,3	9,2	10,5
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et +4	28,3	30,1	18,1	10,4	10,1	11,1	31,0	24,0	20,0	13,5	12,8	13,9
Diplôme ou titre de niveau bac +2	23,3	22,4	31,9	16,1	16,3	17,6	26,5	28,7	29,0	17,5	17,6	23,0
Diplôme ou titre de niveau bac	15,7	12,7	23,1	18,8	18,0	19,3	14,7	16,7	18,6	18,2	17,5	20,5
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	7,0	8,8	10,1	48,0	47,9	44,9	21,0	24,2	22,8	42,5	42,8	32,0
Durée du contrat												
12 mois et moins	48,3	46,4	36,0	29,0	29,9	30,4	48,5	48,9	42,9	32,1	32,6	32,9
13 à 24 mois	42,1	43,5	56,5	61,4	61,7	61,7	47,4	45,2	52,4	58,7	59,0	59,5
Plus de 24 mois	9,5	10,1	7,6	9,6	8,4	7,9	4,1	5,8	4,7	9,2	8,4	7,6
Situation avant le contrat												
Scolarité	75,3	74,6	67,9	59,9	59,3	56,4	58,2	54,6	58,1	61,1	60,4	60,5
En apprentissage	10,4	7,5	4,8	12,0	13,3	13,5	5,9	8,7	6,6	11,4	12,4	10,1
Demandeur d'emploi	4,9	6,1	13,7	11,6	11,8	11,2	7,6	6,9	7,4	10,7	10,9	11,8
Salarié	6,3	7,9	9,3	10,2	9,6	12,4	23,6	26,2	23,2	10,9	10,6	11,9
Autres	3,1	4,0	4,4	6,3	5,9	6,5	4,7	3,7	4,8	5,9	5,6	5,7

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France entière.
Lecture : en 2015, 51,8 % des apprentis dans la FPE sont des hommes.

C'est dans la FPT que l'apprentissage prépare le plus souvent à un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat : 45 % contre 23 % dans la FPH et 10 % dans la FPE en 2015.

En 2015, un tiers des contrats d'apprentissage dans la fonction publique a une durée inférieure à un an et 8 % une durée supérieure à deux ans. La part des contrats sur une année scolaire est en baisse dans la FPE et la FPH au profit d'une hausse de la part des contrats sur deux années scolaires. En revanche, les durées des nouveaux contrats d'apprentissage dans la FPT sont relativement stables entre 2014 et 2015.

Avant la conclusion de leur contrat d'apprentissage dans la fonction publique, la majorité des apprentis étaient scolarisés : 68 % dans la FPE, 56 % dans la FPT et 58 % dans la FPH en 2015.

La FPE a relativement moins recruté d'apprentis précédemment en contrat d'apprentissage qu'en 2014, au profit notamment de demandeurs d'emploi.

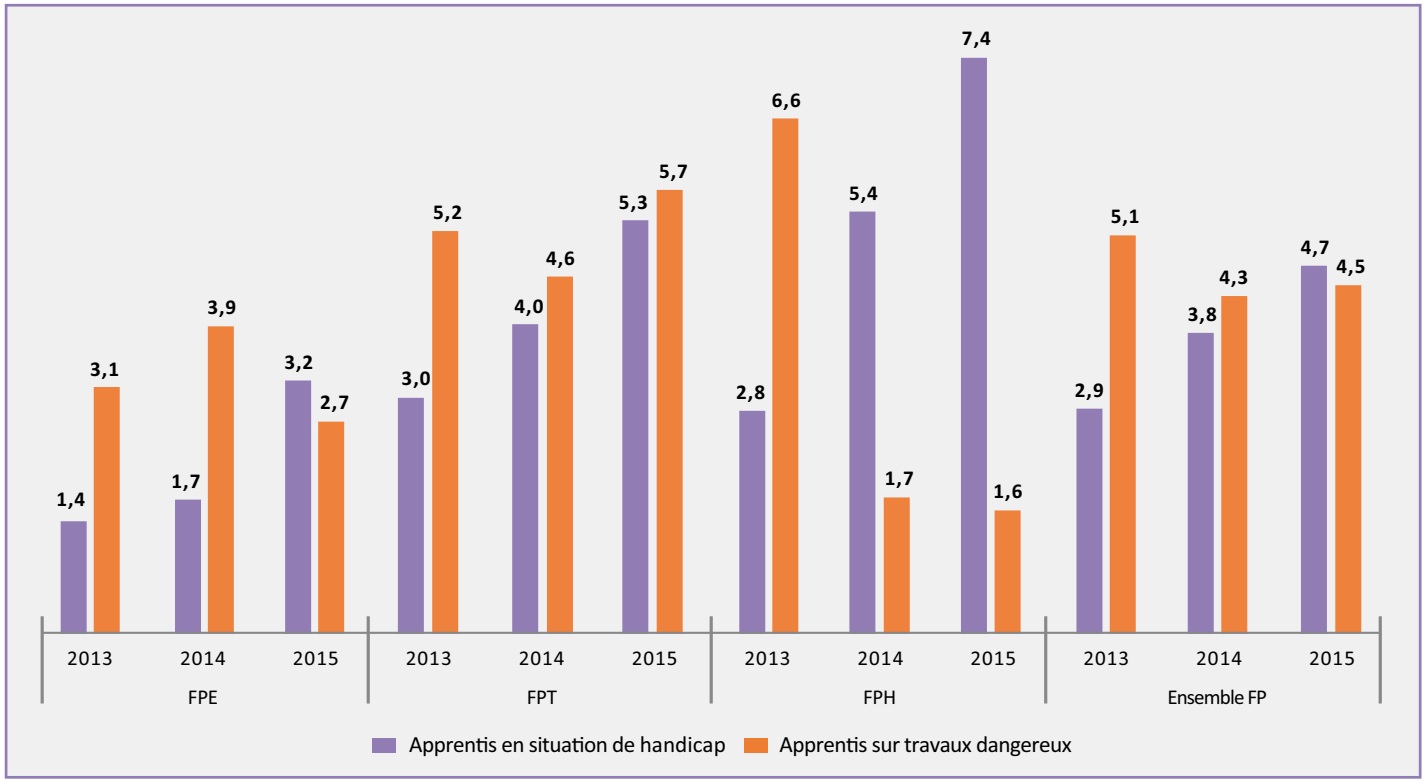
En 2015, la part des nouveaux apprentis en situation de handicap progresse : 4,7 % contre 3,8 % en 2014 (Figure 4). Ceux-ci sont plus nombreux parmi les apprentis recrutés par la FPH : 7,4 % contre 5,3 % et 3,2 % parmi ceux recrutés respectivement par la FPT et la FPE. Par ailleurs, la part des nouveaux apprentis sur travaux dangereux (4,5 %) augmente légèrement en 2015 (+0,2 point par rapport à 2014). Cette augmentation provient de la hausse dans la FPT de 1,1 point pour atteindre 5,7 % tandis que cette part baisse de 1,2 point dans la FPE (2,7 % en 2015) et dans une moindre mesure dans la FPH (-0,1 point).

Lors de la conférence sociale de juillet 2014, le président de la République a souhaité renforcer l'ouverture de la fonction publique à l'apprentissage et lui donner une nouvelle impulsion, notamment pour atteindre 4 000 apprentis dans la fonction publique de l'État en 2015.

Aux 3 590 apprentis recrutés au cours de l'année 2015, enregistrés dans les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) après redressement pour tenir compte de la légère incomplétude de la base de données individuelles, s'ajoutent les professeurs alternants et étudiants apprentis professeurs dont le recrutement n'est pas enregistré auprès des Direccte, soit au total 4 150 nouveaux apprentis en 2015.

En outre, compte tenu de la date de signature des contrats et de la durée de ces contrats, 700 apprentis ayant signé leur contrat en 2014 poursuivaient leur apprentissage au cours de l'année 2015. De même, 300 apprentis ayant signé un contrat d'apprentissage de plus de deux ans en 2013 ont ainsi poursuivi leur apprentissage dans la FPE en 2015.

Figure 4 : La part des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en situation de handicap et sur travaux dangereux (en %)



Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France entière.
Lecture : parmi l'ensemble des apprentis embauchés par la FPE en 2015, 3,2 % sont en situation de handicap.

LES COLLECTIONS
DE LA DGAFP

Source et champ

Source : les données mobilisées dans le cadre de cette publication proviennent de l'enregistrement des contrats d'apprentissage auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu d'exécution et de leur dépôt dans le système Ari@ne de gestion informatisé des contrats d'apprentissage.

Le décompte des nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés s'appuie sur les remontées mensuelles en provenance des unités territoriales des Direccte, tandis que l'analyse statistique détaillée des nouveaux contrats (caractérisation des bénéficiaires) s'appuie sur la seule base de données issue d'Ari@ne. Le nombre total de contrats est donc redressé pour tenir compte d'une légère incomplétude de la base Ari@ne par rapport aux remontées mensuelles des Direccte selon la même méthode que celle appliquée par la Dares et dans les mêmes proportions.

Champ de la fonction publique : les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux constituent la fonction publique de l'État (FPE). Les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes) et les EPA locaux forment la fonction publique territoriale (FPT). Enfin, les hôpitaux publics y compris les syndicats inter-hospitaliers, les établissements d'hébergement pour personnes âgés à budget autonome et médico-sociaux, qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales, et les établissements publics locaux sociaux, constituent la fonction publique hospitalière.

Les résultats présentés dans cette publication n'intègrent donc pas les données de certains établissements qui ne relèvent pas du champ ainsi défini de la fonction publique. Il s'agit par exemple des organismes consulaires, des groupements d'intérêt public, etc.

Directeur de la publication : **Thierry Le Goff**
Rédacteur en chef : **Adrien Friez**

Stats rapides n° 21 - **ISSN : 2267-6483**

Département des études et des statistiques - DGAFP
139, rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.

LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

© DGAFP - Bureau de la communication - Juin 2016. Mise en page : Studio Guy Bariol.

ÉTUDE **EMPLOI-EFFECTIF**

Synthèse | **N° 64**

L'APPRENTISSAGE
DANS LES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS TERRITORIAUX EN 2014

AVRIL 2017

le cnfpt

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

LE CONTEXTE DE L'ÉTUDE

L'apprentissage reste peu développé dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique en général, comme le confirme les travaux de l'Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale[1].

Le flux des apprenti.e.s entrant dans la FPT a connu une légère remontée en 2014 (+1,2 %), après la forte baisse enregistrée en 2013 (-8 %). Cette évolution se démarque de celles observées dans les secteurs public et privé[2] où la baisse du nombre d'entrées dans l'apprentissage se poursuit en 2014 (respectivement -4 % et -3 %).

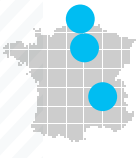
Afin de promouvoir l'apprentissage dans les collectivités et les établissements publics territoriaux, le CNFPT se voit confier les missions du recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage et la mise en œuvre des actions visant au développement de ce dispositif dans la fonction publique territoriale. Dans le cadre de la loi « Déontologie, droits et obligations des fonctionnaires », adoptée par l'Assemblée nationale le 5 avril 2016, les missions du CNFPT en matière d'apprentissage ont été élargies.

Dans ce contexte, en s'appuyant sur les données de la DARES, l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale propose, dans cette synthèse, un état des lieux décrivant l'apprentissage selon :

- les principales régions employeuses d'apprenti.e.s,
- le nombre de contrats signés et son évolution depuis 2003,
- la démographie des apprenti.e.s,
- la durée des contrats,
- la situation des apprenti.e.s à la signature du contrat,
- le niveau de diplôme préparé,
- les domaines et spécialités de formation.

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

> **3 régions concentrent le plus grand nombre d'apprenti.e.s** :



- **Île-de-France**
- **Rhône-Alpes**
- **Nord-Pas-de-Calais**

> **6 292 nouveaux contrats d'apprentissage** signés en 2014, en légère hausse

+1,2 % par rapport à 2013

> **L'âge des apprenti.e.s est de 20,1 ans** en moyenne, en progression constante depuis 2003

> La majorité des contrats signés ont **une durée de un à deux ans**

> La majorité des apprenti.e.s **sont scolarisé.e.s ou sont étudiant.e.s** à la signature du contrat

> Près de **quatre apprenti.e.s sur dix préparent un diplôme de niveau Bac+2 ou plus** contre 13 % en 2003

> Les **deux** principales **spécialités** choisies par les apprenti.e.s dans la FPT sont

- **l'aménagement paysager**
- **le travail social**

1 Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences de la FPT : Les jeunes et l'apprentissage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics en 2011 ; Les jeunes et l'apprentissage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics en 2010 ; Les jeunes et l'apprentissage dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2008 ; Les apprenti.e.s dans la territoriale au 31 décembre 2003.

2 Source : DARES, L'apprentissage en 2014

3 Source : DARES, L'apprentissage en 2014

> LES 3 RÉGIONS QUI CONCENTRENT LE PLUS GRAND NOMBRE D'APPRENTI.E.S RESTENT L'ÎLE-DE-FRANCE, RHÔNE-ALPES ET LE NORD-PAS-DE-CALAIS

À elle seule, l'Île-de-France emploie 1 221 apprenti.e.s en 2014, soit 19,4 % d'entre elles.eux. La région Rhône-Alpes recense à peine 708 apprenti.e.s, avec une part de 11,3 %. Vient en 3e position le Nord-Pas-de-Calais avec une part de 5,8 %, enregistrant plus de 365 apprenti.e.s. Les Pays de la Loire, La Réunion et la Lorraine viennent en 4e et 5e position, recensant 324 et 305 apprenti.e.s respectivement. Les régions où les apprenti.e.s sont les moins nombreux. ses sont le Limousin (0,7 %), la Guadeloupe (0,5 %) et la Guyane (0,5 %).

Répartition des contrats d'apprentissage de la FPT par région, en 2013 et 2014

Contrats d'apprentissage par région	Nombre de collectivités ayant au moins un.e apprenti.e				Nombre de contrats d'apprentissage			
	2013		2014		2013		2014	
	Nb. Coll	Poids (%)	Nb. Coll	Poids (%)	Nb. Contrats	Poids (%)	Nb. Contrats	Poids (%)
Île-de-France	355	15,8	344	15,1	1 038	16,7	1 221	19,4
Rhône-Alpes	279	12,4	273	12,0	735	11,8	708	11,3
Nord-Pas-de-Calais	146	6,5	129	5,7	424	6,8	365	5,8
Pays de la Loire	117	5,2	125	5,5	306	4,9	324	5,2
Réunion	24	1,1	23	1,0	319	5,1	305	4,9
Poitou-Charentes	92	4,1	107	4,7	255	4,1	292	4,6
Lorraine	105	4,7	112	4,9	308	5,0	289	4,6
Languedoc-Roussillon	126	5,6	113	5,0	254	4,1	260	4,1
Aquitaine	104	4,6	99	4,3	299	4,8	258	4,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	76	3,4	68	3,0	277	4,5	252	4,0
Picardie	112	5,0	114	5,0	236	3,8	249	4,0
Centre	114	5,1	107	4,7	252	4,1	238	3,8
Bretagne	109	4,9	109	4,8	229	3,7	202	3,2
Alsace	86	3,8	87	3,8	184	3,0	192	3,1
Midi-Pyrénées	73	3,3	78	3,4	215	3,5	191	3,0
Martinique	14	0,6	15	0,7	113	1,8	150	2,4
Haute-Normandie	53	2,4	60	2,6	147	2,4	130	2,1
Franche-Comté	38	1,7	64	2,8	92	1,5	117	1,9
Bourgogne	41	1,8	46	2,0	96	1,5	115	1,8
Auvergne	53	2,4	57	2,5	110	1,8	113	1,8
Corse	28	1,3	39	1,7	90	1,5	104	1,7
Basse-Normandie	36	1,6	39	1,7	69	1,1	61	1,0
Champagne-Ardenne	30	1,3	29	1,3	63	1,0	50	0,8
Limousin	15	0,7	29	1,3	24	0,4	43	0,7
Guadeloupe	17	0,8	12	0,5	47	0,8	34	0,5
Guyane	4	0,2	6	0,3	34	0,6	29	0,5
Ensemble	**2 247**	**100,0**	**2 284**	**100,0**	**6 216**	**100,0**	**6 292**	**100,0**

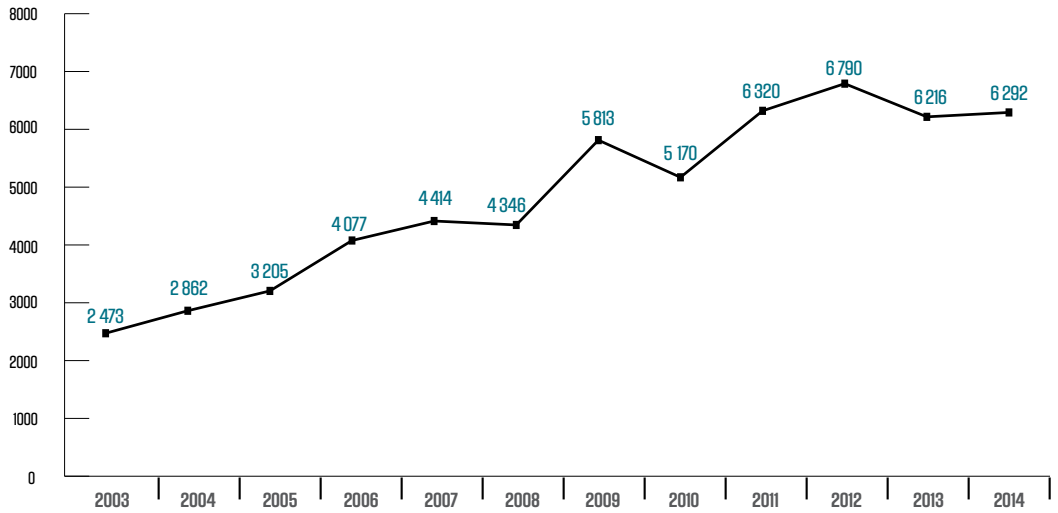
Source : DARES. Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Champ : Métropole et départements d'Outre-Mer, hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.

Note de lecture : 19,4 % des apprenti.e.s entré.e.s dans la FPT en 2014 ont été recruté.e.s par les collectivités et les établissements territoriaux d'Île-de-France.

> 6 292 NOUVEAUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE SIGNÉS EN 2014

Évolution du nombre de contrats d'apprentissage signés depuis 2003



Source : DARES. Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Champ : Métropole et départements d'Outre-Mer, hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.

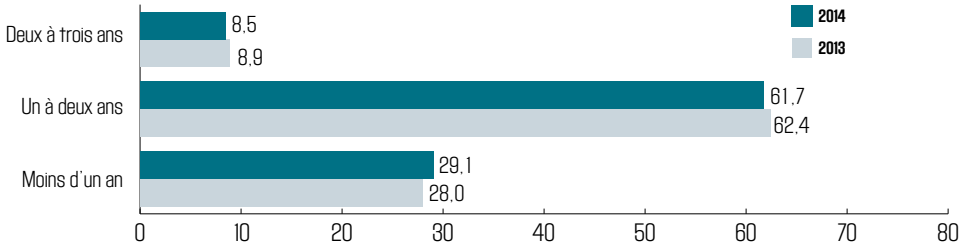
Les collectivités et les établissements territoriaux réalisent la majorité des embauches d'apprenti.e.s du secteur public : 6 292 nouveaux contrats ont été signés en 2014, en légère hausse de 1,2 % par rapport à 2013, après la forte baisse enregistrée entre 2012 et 2013 (- 8,5 %).
Le nombre d'entrées en contrats d'apprentissage a globalement augmenté de près de 154 % entre 2003 et 2014. Sa forte baisse, en 2013, est la troisième enregistrée depuis 2003 où le nombre de contrats s'établissait à 2 500.

Avec 265 000 nouveaux contrats enregistrés en 2014 dans le secteur marchand, l'apprentissage baisse de 3 % en un an. Le secteur public contribue pour seulement 3 %, soit 8 700 entrées[3].

> LA MAJORITÉ DES CONTRATS SIGNÉS ONT UNE DURÉE DE UN À DEUX ANS

Les contrats de un à deux ans représentent 61,7 % des contrats signés en 2014, en baisse de plus de 0,7 point par rapport à 2014 (62,4 %), contre 29,1 % pour les contrats de moins d'un an (en hausse de 1,1 point) et 8,5 % pour les contrats de 2 à 3 ans (en baisse de 0,4 point).

Durée des contrats signés (en %)

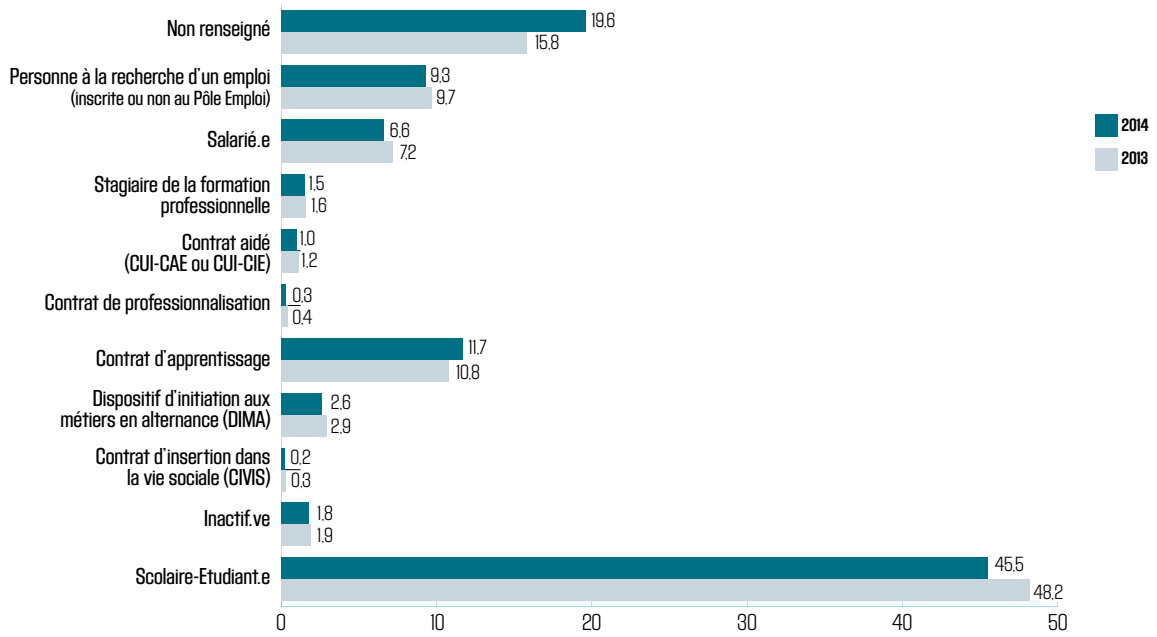


Source : DARES. Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Champ : Métropole et départements d'Outre-Mer, hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.
Note de lecture : 61,7 % des contrats d'apprentissage signés en 2014 dans la FPT ont une durée de un à deux ans.

> LA MAJORITÉ DES APPRENTI.E.S SONT SCOLARISÉ.E.S OU SONT ÉTUDIANT.E.S À LA SIGNATURE DU CONTRAT

À la signature du contrat, 45,5 % des apprenti.e.s sont scolarisé.e.s ou étudiant.e.s et 11,7 % sont déjà en apprentissage. Ces deux proportions, qui représentaient respectivement 56,4 % et 23,5 % en 2003, ont globalement baissé depuis. La part des salarié.e.s qui a progressé continuellement depuis 2003 (5,5 %) a baissé en 2014, passant de 7,2 % à 6,6 %.

Situation des apprenti.e.s avant la signature du contrat (en %)



Source : DARES. Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Champ : Métropole et départements d'Outre-Mer, hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.

Note de lecture : 45,5 % des personnes entrées dans la FPT par la voie de l'apprentissage en 2014 sont scolarisé.e.s ou sont étudiant.e.s à la signature du contrat d'apprentissage.

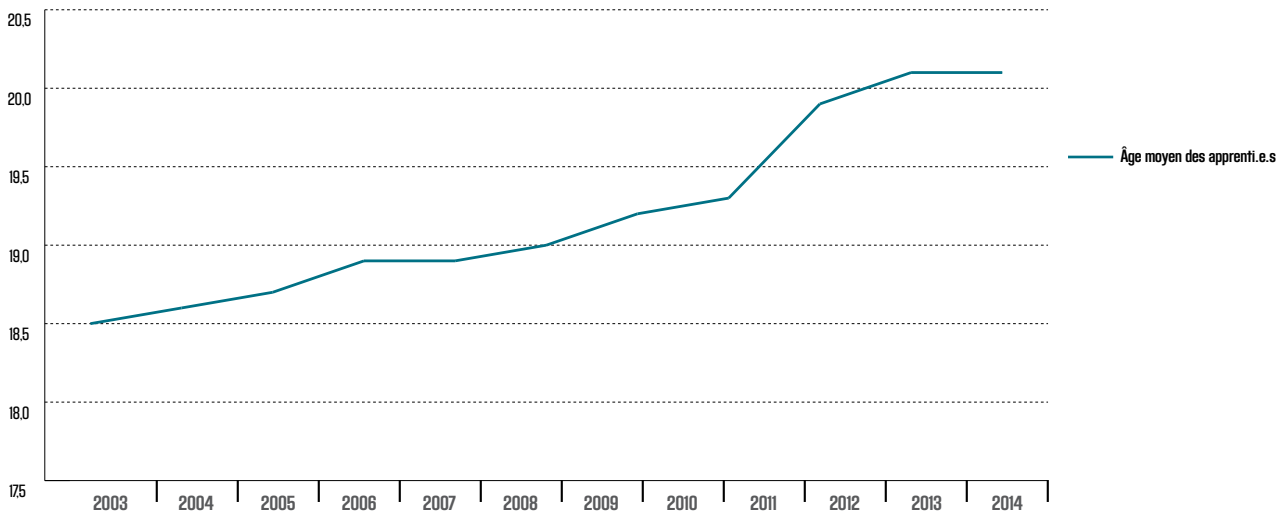
> DES APPRENTI.E.S DE PLUS EN PLUS ÂGÉ.E.S À LA SIGNATURE DU CONTRAT

L'âge moyen des apprenti.e.s à la signature du contrat s'établit à 20,1 ans, progressant constamment depuis 2003 (18,5 ans à cette période).

De 59,2 % en 2003, la part des apprenti.e.s âgé.e.s de 18 ans ou plus atteint 78,4 % en 2014. La part des plus de 22 ans notamment est passée de 7,9 % à 20,5 % sur la période.

Le taux de féminisation poursuit sa baisse, amorcée en 2012. Il s'établit à 43,1 % sur les contrats d'apprentissage signés en 2014, contre 44,1 en 2013 et 44,8 % en 2012. Auparavant, sur la période 2003 - 2011, le taux de féminisation avait plutôt progressé en passant de 39,7 % en 2003 à 46,9 % en 2011.

Évolution de l'âge moyen des apprenti.e.s, à la signature du contrat, depuis 2003 (en %)



Source : DARES. Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

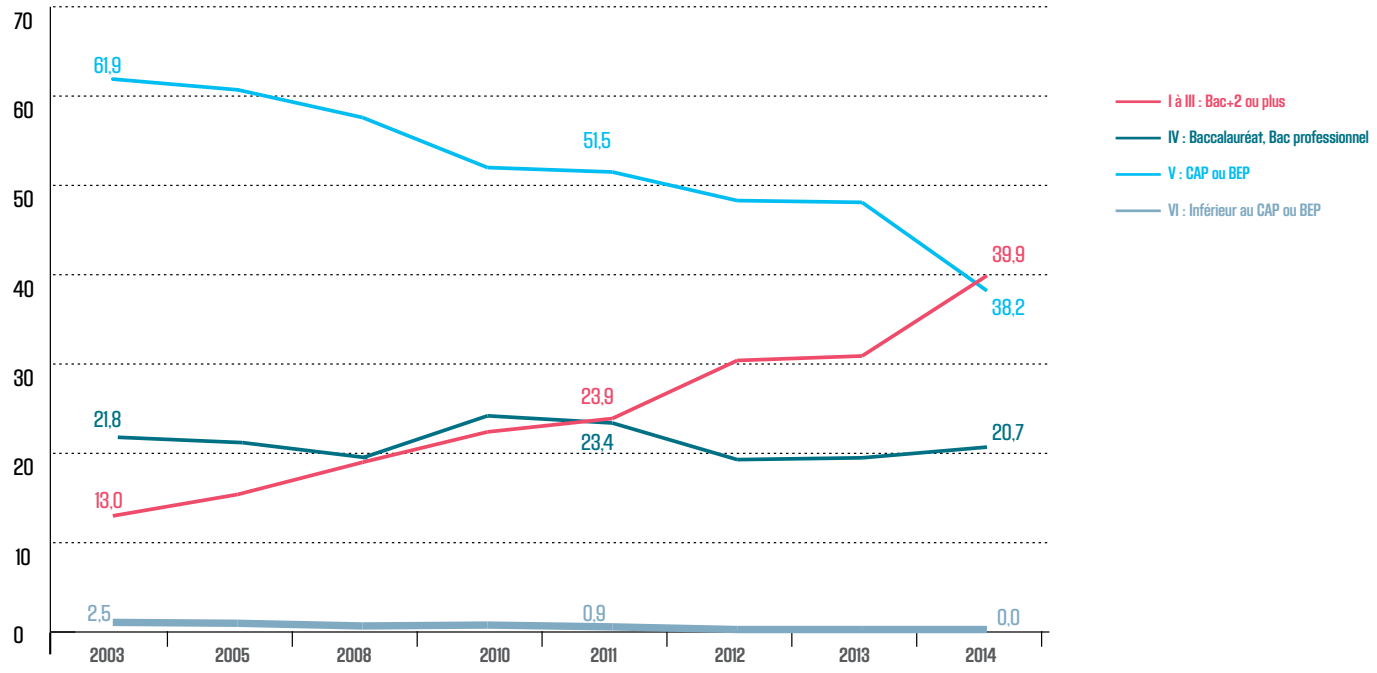
Champ : Métropole et départements d'Outre-Mer, hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.

> PRÈS DE 40 % DES APPRENTI.E.S PRÉPARENT UN DIPLÔME DE NIVEAU BAC+2 OU PLUS CONTRE 13 % EN 2003

En 2014, le CAP ou BEP n'est préparé que par 38,2 % des apprenti.e.s alors qu'il représentait encore la majorité des entrées dans l'apprentissage en 2011 (51,5 %). La part de ce niveau de formation est en baisse quasi constante depuis 2003 où il représentait 61,9 % des nouveaux.elles apprenti.e.s.

39,9 % des apprenti.e.s ayant signé un contrat en 2014 préparent un diplôme d'études supérieures, contre 13,1 % en 2003, une proportion qui s'accroît continuellement depuis plus de 10 ans.
20,7 % préparent un diplôme de niveau Baccalauréat ou équivalent contre 21,8 % en 2003.

Évolution du niveau de diplôme préparé par les apprenti.e.s depuis 2003 (en %)



Source : DARES. Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Champ : Métropole et départements d'Outre-Mer, hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.
Note de lecture : 39,9 % des personnes entrées dans la FPT par la voie de l'apprentissage en 2014 préparent un diplôme d'un niveau Bac+2 ou plus.

La relation entre l'âge moyen des apprenti.e.s et le niveau de diplôme préparé par la voie de l'apprentissage est très marquée, notamment parce que les diplômes supérieurs (Bac+2 ou plus) occupent une place croissante dans le recrutement des jeunes apprenti.e.s.

> LES DEUX PRINCIPALES SPÉCIALITÉS CHOISIES PAR LES APPRENTI.E.S DANS LA FPT SONT L'AMÉNAGEMENT PAYSAGER ET LE TRAVAIL SOCIAL

Les spécialités de formation choisies par les apprenti.e.s sont répertoriées selon la nomenclature des domaines et spécialités de formation du CNIS.

Sur 15 domaines de formation retenus par les apprenti.e.s territoriaux.ales en 2014, six concentrent plus de huit contrats d'apprentissage sur dix signés au cours de l'année (83,7 %).

Le domaine de formation des services aux personnes regroupe 29,6 % des contrats d'apprentissage signés. La principale spécialité dans ce domaine est celle du travail social qui totalise 16,8 % des contrats.

Le domaine de l'agriculture, la pêche, la forêt et les espaces verts regroupe un peu plus d'un cinquième des contrats signés. La spécialité de ce domaine, aménagement paysager, reste la plus prisée des apprenti.e.s (au 1er rang des spécialités, tous domaines confondus).

Les domaines suivants concernent la communication et l'information (11,1 %), les échanges et la gestion (7,5 %), le génie civil et la construction en bois (7,3 %), et les transformations (6,6 %).

Les 10 principaux domaines de formation des apprenti.e.s à la signature du contrat

Les 10 premiers domaines	2014	
	Effectif	part (%)
Services aux personnes	1 864	29,6
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	1 359	21,6
Communication et information	699	11,1
Echanges et gestion	472	7,5
Génie civil, construction et bois	460	7,3
Transformations	414	6,6
Services à la collectivité	298	4,7
Mécanique, électricité, électronique	291	4,6
Sciences humaines et droit	96	1,5
Spécialités plurivalentes des services	91	1,5
Sous-total	**6 044**	**96,1**
Ensemble	**6 292**	**100,0**

Source : DARES. Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Champ : Métropole et départements d'Outre-Mer, hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.

Note de lecture : 29,6 % des personnes entrées dans la FPT par la voie de l'apprentissage en 2014 appartiennent au domaine de formation des services aux personnes.

Les 10 principales spécialités de formations des apprenti.e.s à la signature du contrat

Les 10 premières spécialités	2014	
	Effectif	part (%)
Aménagement paysager (parcs, jardins, espaces verts, terrains de sport)	1 143	18,2
Travail social	1 054	16,8
Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	354	5,6
Santé	266	4,2
Animation culturelle, sportive et de loisirs	260	4,1
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	260	4,1
Secrétariat bureautique	214	3,4
Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	203	3,2
Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	174	2,8
Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois	162	2,6
Sous-total	**4 090**	**65,0**
Ensemble	**6 292**	**100,0**

Source : DARES. Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Champ : Métropole et départements d'Outre-Mer, hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.

Note de lecture : 18,2 % des personnes entrées dans la FPT par la voie de l'apprentissage en 2014 choisissent la spécialité « Aménagement paysager ».

LES APPRENTI.E.S PAR TYPE D'EMPLOYEUR.EUSE AU 31 DÉCEMBRE 2014 (source : INSEE/SIASP)

> PRÈS DE DEUX TIERS DES APPRENTI.E.S TRAVAILLENT DANS LES COMMUNES

Au 31 décembre 2014, 9 638 apprenti.e.s sont recensé.e.s dans les collectivités et établissements territoriaux, représentant 0,51 % de l'emploi territorial. 62,4 % d'entre eux.elles sont employé.e.s dans les communes, contre 54,3 % pour l'ensemble des territoriaux.ales.

Les apprenti.e.s sont surreprésenté.e.s dans les régions (0,58 % des effectifs), les communes (0,58 %) et les structures intercommunales d'agglomération (0,56 %). Ils.elles sont en revanche, sous-représenté.e.s dans les communautés de communes avec un taux de seulement 0,46 %. Les conseils départementaux emploient 13,8 % de l'ensemble des apprenti.e.s de la territoriale, un taux inférieur au poids des territoriaux.ales dans les conseils départementaux.

Les communes de plus de 10 000 habitant.e.s recueillent près de quatre apprenti.e.s sur dix (3 483 apprenti.e.s), contre un peu plus d'un quart pour celles de moins de 10 000 habitant.e.s (2 532).

Dans les communes de moins de 10 000 habitant.e.s, la proportion d'apprenti.e.s croît avec la taille démographique de la commune. À l'inverse, elle décroît avec la taille au sein des strates de communes au-dessus de 10 000 habitant.e.s.

	Postes principaux non annexes	Effectifs de la fonction publique territoriale (A)	Répartition des apprenti.e.s		Poids des apprenti.e.s (en %) dans les effectifs de la FPT (A/B)
			Effectif	(en %)	
	ENSEMBLE	**1 908 475**	**9 638**	**100,0**	**0,51**
TYPE DE COLLECTIVITÉS	Régions	4,3	483	5,0	0,58
	Organismes départementaux dont :	18,3	1 402	14,5	0,40
	Départements	*15,6*	*1 333*	*13,8*	*0,45*
	SDIS	*2,7*	*69*	*0,7*	*0,13*
	Centres de gestion - CNFPT	0,7	37	0,4	0,26
	Communes de moins de 10 000 hab. dont :	21,7	2 532	26,3	0,61
	Communes de moins de 1 000 hab.	*4,4*	*182*	*1,9*	*0,22*
	Communes entre 1 000 et 3 499 hab.	*7,3*	*931*	*9,7*	*0,67*
	Communes entre 3 500 et 9 999 hab.	*10,0*	*1 419*	*14,7*	*0,74*
	Communes de plus de 10 000 hab. dont :	32,6	3 483	36,1	0,56
	Communes entre 10 000 et 19 999 hab.	*7,4*	*920*	*9,5*	*0,65*
	Communes entre 20 000 et 39 999 hab.	*8,3*	*908*	*9,4*	*0,57*
	Communes entre 40 000 et 79 999 hab.	*8,1*	*895*	*9,3*	*0,58*
	Communes de plus de 80 000 hab.	*8,8*	*760*	*7,9*	*0,45*
	Ensemble des communes	54,3	6 015	62,4	0,58
	CCAS, Caisses des écoles, caisses de crédit municipal et autres établissements communaux	7,0	268	2,8	0,20
	Structures intercommunales d'agglomération	6,9	743	7,7	0,56
	Communautés de communes	4,5	392	4,1	0,46
	SIVU, SIVOM et syndicats mixtes	3,5	250	2,6	0,37
	Autres établissements publics	0,5	48	0,5	0,55

Source : INSEE/SIASP - Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Source : Ce tableau s'appuie sur l'exploitation des données de la source SIASP (système d'information sur les agent.e.s des services publics), issue des DADS (déclaration annuelle des données sociales).

A noter que le repérage des apprenti.e.s se fait par le biais de l'information sur la variable cadre d'emploi (type de contrat) au moyen de la nomenclature NET.

CHAMP : Les données présentées couvrent l'emploi territorial, exprimé en postes actifs principaux non annexes sur l'ensemble du territoire national au 31 décembre 2014 : Métropole et les quatre départements d'Outre-mer, Antilles-Guyane et La Réunion, hors Mayotte.

En raison de leur statut particulier, le personnel des administrations locales de Paris et les pompier.ère.s de Marseille ne sont pas pris en compte.

DÉFINITIONS : Par poste principal, l'INSEE entend le poste de l'agent.e la.le mieux rémunéré, lorsque l'agent.e occupe un deuxième poste moins rémunéré, il est considéré comme poste secondaire.

Par poste non annexe, l'INSEE entend un poste dont le salaire dépasse un certain montant (le salaire net de la période est supérieur à trois fois le SMIC mensuel net) ou le volume d'heures travaillées est suffisant (la durée de la période est supérieure à 30 jours et le nombre d'heures de la période est supérieur à 120 heures et le nombre d'heures travaillées par jour au cours de la période est supérieur à 1,5 heure). Dans le cas contraire, le poste est dit annexe.

> SOURCE DES DONNÉES

Cette publication s'appuie sur l'exploitation statistique des données fournies par la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), qui décrivent les caractéristiques des bénéficiaires des contrats d'apprentissage conclus par les collectivités territoriales pour une année.
Cette exploitation a été rendue possible grâce à une convention signée entre le CNFPT et la DARES.

Définitions :
Le contrat d'apprentissage est généralement destiné aux jeunes de 16 à 25 ans et au-delà sous certaines conditions (rupture de contrat à cause de l'employeur, pour les travailleur.euse.s en situation de handicap, dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise, etc.).

L'apprenti.e suit une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Il suit en alternance une formation théorique dans un centre de formation des apprenti.e.s (CFA) et son application pratique en entreprise. Il.elle perçoit un salaire calculé en fonction de son âge et de son ancienneté.

Champ de l'étude :
Les données fournies par la DARES concernent le nombre de contrats d'apprentissage signés au cours de l'année 2014. Le champ (géographique, institutionnel et statutaire) retenu est hors Mayotte, administrations parisiennes et pompier.ère.s de Marseille.

Synthèse réalisée par : **Centre national de la fonction publique territoriale**
Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale
80, rue de Reuilly – CS 41232 - 75578 PARIS CEDEX 12 – tél. : 01 55 27 44 00 – télécopie : 01 55 27 44 01
Publication réalisée et diffusée par l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale
Directeur de publication : François Deluga / Co-directeur de la publication : Jacques Goubin
Rédacteur en chef : Mohamed Amine / Rédacteur : Salah Ould Younès

Tous les numéros des synthèses, ainsi que l'ensemble des publications de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale sont consultables sur notre site :
www.cnfpt.fr rubrique S'informer, Les études

© 17 /12987/ AJ - CNFPT STUDIO GRAPHIQUE

cerfa
N° 10103*06

Contrat d'apprentissage (art. L6211-1 et suivants du code du travail)

Cerfa FA13

☐ Contrat ☐ Avenant

Mode contractuel de l'apprentissage |_|

L'EMPLOYEUR

☐ employeur privé ☐ employeur « public »*

Nom et prénom ou dénomination :

Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :
N° Voie
Complément
Code postal |_|_|_|_|_| Commune :
Téléphone : |_|_|_|_|_|_|_|_|_| / Télécopie : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Courriel : _____@_____

N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :
|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Type d'employeur : |_|_|
Employeur spécifique : |_|
Code activité de l'entreprise (NAF) : |_|_|_|_|_|
Effectif salarié de l'entreprise |_|_|_|_|_|_|_|_|
Convention collective applicable : Code IDCC de la convention |_|_|_|_|

***Pour les employeurs du secteur public,** adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage : ☐

L'APPRENTI(E)

Nom de naissance et prénom :

Adresse : N° Voie
Code postal |_|_|_|_|_| Commune :
Téléphone : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Courriel : _____

Représentant légal *(renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé)*
Nom de naissance et prénom :
Adresse : N° Voie
Code postal : |_|_|_|_|_| Commune : _____

Date de naissance : |_|_| |_|_| |_|_|_|_| Sexe : ☐ M ☐ F
Département de naissance : |_|_|_|
Commune de naissance : _____
Nationalité : |_| Régime social : |_|
Déclare bénéficier de la reconnaissance travailleur handicapé : ☐ oui ☐ non
Situation avant ce contrat : |_|_|_|
Dernier diplôme ou titre préparé : |_|_| Dernière classe / année suivie : |_|_|
Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé :
_____
Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : |_|_|

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°1 : Date de naissance : |_|_| |_|_| |_|_|_|_|

Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°2 : Date de naissance : |_|_| |_|_| |_|_|_|_|

☐ ***L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.***

LE CONTRAT

Type de contrat ou d'avenant : |_|_| Type de dérogation : |_|_| *renseigner si une dérogation a été demandée pour ce contrat*
Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Date d'embauche : |_|_| |_|_| |_|_|_|_| Date de début d'exécution du contrat : |_|_| |_|_| |_|_|_|_| Si avenant, date d'effet : |_|_| |_|_| |_|_|_|_|
Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage :|_|_| |_|_| |_|_|_|_| Durée hebdomadaire du travail : |_|_| heures |_|_| minutes
Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : ☐ oui ☐ non

Rémunération **** Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)***

1ère année, du |_|_| |_|_| |_|_|_|_| au |_|_| |_|_| |_|_|_|_| : ___% du _____* ; du |_|_| |_|_| |_|_|_|_| au |_|_| |_|_| |_|_|_|_| : ___% du _____*
2ème année, du |_|_| |_|_| |_|_|_|_| au |_|_| |_|_| |_|_|_|_| : ___% du _____* ; du |_|_| |_|_| |_|_|_|_| au |_|_| |_|_| |_|_|_|_| : ___% du _____*
3ème année, du |_|_| |_|_| |_|_|_|_| au |_|_| |_|_| |_|_|_|_| : ___% du _____* ; du |_|_| |_|_| |_|_|_|_| au |_|_| |_|_| |_|_|_|_| : ___% du _____*
4ème année, du |_|_| |_|_| |_|_|_|_| au |_|_| |_|_| |_|_|_|_| : ___% du _____* ; du |_|_| |_|_| |_|_|_|_| au |_|_| |_|_| |_|_|_|_| : ___% du _____*

Salaire brut mensuel à l'embauche : |_|_|_|_|,|_|_| € Caisse de retraite complémentaire :
Avantages en nature : Nourriture : |_|_|,|_|_| € / jour Logement : |_|_|_|,|_|_| € / mois Prime de panier : |_|_|_|,|_|_| € / mois

LA FORMATION

Etablissement de formation responsable :

N° UAI de l'établissement : |_|_|_|_|_|_|_|_|
Adresse : N° Voie
Complément :
Code postal : |_|_|_|_|_| Commune :
Visa de l'établissement de formation (cachet ou signature du directeur)

Diplôme ou titre visé par l'apprenti : |_|_|
Intitulé précis : _____
Code du diplôme : |_|_|_|_|_|_|_|_|
Organisation de la formation :
1ère année, du |_|_| |_|_| |_|_|_|_| au |_|_| |_|_| |_|_|_|_| : |_|_|_| heures
2ème année, du |_|_| |_|_| |_|_|_|_| au |_|_| |_|_| |_|_|_|_| : |_|_|_| heures
3ème année, du |_|_| |_|_| |_|_|_|_| au |_|_| |_|_| |_|_|_|_| : |_|_|_| heures
Inspection pédagogique compétente : |_|
Date d'inscription de l'apprenti : |_|_| |_|_| |_|_|_|_|

☐ ***L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires à l'enregistrement du contrat***
Fait le |_|_| |_|_| |_|_|_|_| à

Signature de l'employeur ***Signature de l'apprenti(e)*** ***Signature du représentant légal de l'apprenti(e) mineur(e)***

CADRE RESERVE A L'ORGANISME D'ENREGISTREMENT

Nom de l'organisme :

N° de gestion interne :
Date de réception du dossier complet : |_|_| |_|_| |_|_|_|
N° d'enregistrement : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

N° SIRET de l'organisme : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Adresse de l'organisme : N° Voie
Code postal |_|_|_|_|_| Commune :
Date de la décision : |_|_| |_|_| |_|_|_|_|
Numéro d'avenant : |_|_|_|_|

Pour remplir le contrat reportez-vous à la notice FA 14 ou effectuez votre démarche en ligne sur le portail de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr

N° 51649#03

NOTICE POUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Avant de conclure un contrat d'apprentissage, renseignez-vous sur les règles applicables au contrat ainsi que sur les dispositions particulières éventuellement prévues dans la convention collective ou l'accord spécifique appliqué dans votre entreprise. En effet, des minima de rémunération plus élevés ainsi que des règles plus restrictives applicables au maître d'apprentissage peuvent être prévus. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre Conseil, de votre chambre consulaire ou de votre DIRECCTE.
Vous avez la possibilité d'effectuer votre démarche via le formulaire papier ou la démarche en ligne proposée sur le portail de l'alternance **www.alternance.emploi.gouv.fr**

Si vous choisissez le formulaire papier :

- Remplissez complètement le formulaire en trois exemplaires : un pour l'employeur, un pour l'apprenti et un pour l'organisme d'enregistrement
- Demandez à l'établissement de formation de compléter ou de vous fournir les informations pour la partie « formation » et d'y apposer son visa
- Datez et signez avec l'apprenti (et son représentant légal le cas échéant) chacun des trois exemplaires
- Enfin, adressez l'ensemble des exemplaires ainsi complétés à l'organisme chargé de l'enregistrement

Déroulement de la procédure :

L'employeur adresse le dossier complet à l'organisme d'enregistrement dont il relève (chambre consulaire pour le secteur privé ou unité territoriale de la DIRECCTE pour le secteur public) au plus tard dans les 5 jours (calendaires) qui suivent le début d'exécution du contrat.

Le dossier complet comporte :

- les rubriques du formulaire renseignées : toutes les informations demandées sont nécessaires à l'instruction du dossier
- l'attestation de l'employeur quant à l'éligibilité du maître d'apprentissage à cette fonction (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire) : cette éligibilité peut être contrôlée dans le cadre de l'instruction du dossier par l'organisme d'enregistrement
- l'attestation de l'employeur de disposer de l'ensemble des pièces justificatives liées au contrat (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire) : l'organisme d'enregistrement peut vous demander ces documents dans le cadre de l'instruction du dossier

Attention, un dossier incomplet ne pourra pas être instruit et vous sera directement renvoyé.

L'organisme d'enregistrement dispose de 15 jours à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre sa décision.

- Si le contrat est conforme aux règles législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, l'organisme d'enregistrement enregistre le contrat et celui-ci peut commencer ou se poursuivre. L'absence de réponse de l'organisme d'enregistrement au terme du délai d'instruction vaut acceptation.
- Si une non-conformité est constatée au cours de l'instruction, l'organisme d'enregistrement peut, soit refuser immédiatement le contrat, soit demander la modification par l'employeur du ou des points de non-conformité, et ce dans le délai prévu pour l'instruction.
- La modification doit être apportée sur un nouveau formulaire complet édité en 3 exemplaires, datés du jour de la modification, et signés par les parties.
- Faute d'envoi des formulaires modifiés par l'employeur avant la fin du délai d'instruction, l'enregistrement du contrat est refusé.

Attention, un contrat d'apprentissage dont l'enregistrement est refusé par l'organisme d'enregistrement ne peut pas débuter ou ne peut plus continuer à recevoir exécution.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'apprenti ou l'employeur pendant les premiers 45 jours consécutifs ou non en entreprise ; passé ce délai, par commun accord ou décision du Conseil des Prud'hommes saisi par l'un des partie d'une demande de résiliation judiciaire. La rupture du contrat doit faire l'objet d'un écrit à l'autre partie, dont copie est notifiée au directeur du CFA et à l'organisme ayant enregistré le contrat.

PRECISIONS POUR COMPLETER LES RUBRIQUES DU CERFA

Mode contractuel de l'apprentissage :
1 à durée limitée
2 dans le cadre d'un CDI
3 entreprise de travail temporaire
4 activités saisonnières à deux employeurs

L'EMPLOYEUR

Type d'employeur

Privé
11 Entreprise inscrite au répertoire des métiers ou au registre des entreprises pour l'Alsace-Moselle
12 Entreprise inscrite uniquement au registre du commerce et des sociétés
13 Entreprises dont les salariés relèvent de la mutualité sociale agricole
14 Profession libérale
15 Association
16 Autre employeur privé
Public
21 Service de l'Etat (administrations centrales et leurs services déconcentrés de la fonction publique d'Etat)
22 Commune
23 Département
24 Région
25 Etablissement public hospitalier
26 Etablissement public local d'enseignement
27 Etablissement public administratif de l'Etat
28 Etablissement public administratif local (y compris établissement public de coopération intercommunale EPCI)
29 Autre employeur public

Si l'employeur est en auto-assurance, il peut choisir d'adhérer au régime d'assurance chômage pour ses seuls apprentis. Il est alors totalement exonéré des contributions d'assurance chômage au titre de l'emploi de ses apprentis. Afin d'opter pour cette affiliation spécifique, cocher la case.

Employeur spécifique
1 Entreprise de travail temporaire
2 Groupement d'employeurs
3 Employeur saisonnier
4 Apprentissage familial : l'employeur est un ascendant de l'apprenti
0 Aucun de ces cas

Code NAF
Nomenclature d'activités et des produits française correspondant à l'activité principale de l'établissement d'exécution du contrat (version 2008)

Code IDCC
Identifiant de la convention collective de branche appliquée par l'établissement dans le cadre de l'exécution du contrat ou à défaut de la convention d'entreprise (non adaptive d'une convention de branche) ou enfin dans le cas de certaines grandes entreprises du code du statut. Ce code peut être obtenu sur le site du ministère du Travail www.travail.gouv.fr. S'il n'y a pas de convention collective veuillez indiquer le code 9999, si la convention collective est en cours de négociation, veuillez indiquer le code 9998.

Effectif salarié de l'entreprise
L'effectif renseigné est celui de l'entreprise dans sa globalité et non seulement l'effectif de l'établissement d'exécution du contrat.

L'APPRENTI(E)

Département de naissance : indiquez le numéro du département.
Pour les personnes nées à l'étranger, indiquez 099.

Nationalité :

1 Française
2 Union Européenne
3 Etranger hors Union Européenne
Assurez-vous que le salarié étranger, non citoyen européen, dispose au début du contrat d'un titre de séjour valable l'autorisant à travailler en France et d'une autorisation de travail délivrée dans le cadre de l'article L. 5221-5 du code du travail.

Régime social :

1 MSA
2 URSSAF

Situation avant contrat :

1 Scolaire (hors DIMA)
2 Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) ou autre classe préparatoire à l'apprentissage (CLIPA, CPA…)
3 Etudiant
4 Contrat d'apprentissage
5 Contrat de professionnalisation
6 Contrat aidé
7 Stagiaire de la formation professionnelle
8 Salarié
9 Personne à la recherche d'un emploi (inscrite ou non au Pôle Emploi)
10 Inactif

Parcours de formation antérieur de l'apprenti :
La table « diplômes ou titres » ci-dessous est à utiliser pour compléter les champs « dernier diplôme ou titre préparé », « diplôme ou titre le plus élevé obtenu » ainsi que le champ « diplôme ou titre visé » de la rubrique « formation »

Diplômes et titres de l'apprenti
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus
10 Doctorat
11 Master professionnel/DESS/diplôme grande école
12 Master recherche/DEA
19 Autre diplôme ou titre de niveau bac+5 ou plus
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4
21 Master professionnel (M1+M2 ou seul M2)
22 Master général (M1+M2 ou seul M2)
23 Licence professionnelle
24 Licence générale
29 Autre diplôme ou titre de niveau bac +3 ou 4
Diplôme ou titre de niveau bac +2
31 Brevet de Technicien Supérieur
32 Diplôme Universitaire de technologie
39 Autre diplôme ou titre de niveau bac+2
Diplôme ou titre de niveau bac
41 Baccalauréat professionnel
42 Baccalauréat général
43 Baccalauréat technologique
49 Autre diplôme ou titre de niveau bac
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP
51 CAP
52 BEP
53 Mention complémentaire
59 Autre diplôme ou titre de niveau CAP/BEP
Aucun diplôme ni titre
60 Aucun diplôme ni titre professionnel

Dernière année ou classe suivie par l'apprenti
01 l'apprenti a suivi la dernière année du cycle de formation et a obtenu le diplôme ou titre
11 l'apprenti a suivi la 1ère année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante)
12 l'apprenti a suivi la 1ère année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)
21 l'apprenti a suivi la 2è année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante)
22 l'apprenti a suivi la 2è année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)
31 l'apprenti a suivi la 3è année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante, cycle adapté)
32 l'apprenti a suivi la 3è année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)
40 l'apprenti a achevé le 1er cycle de l'enseignement secondaire (collège)
41 l'apprenti a interrompu ses études en classe de 3è
42 l'apprenti a interrompu ses études en classe de 4è
Exemple :
Avant le contrat d'apprentissage, le candidat, titulaire d'un baccalauréat général, était en première année de BTS qu'il souhaite poursuivre en apprentissage

Dans la rubrique « apprenti », indiquez
« diplôme le plus élevé = 42 »,
« dernier diplôme ou titre préparé = 31 »
et *« dernière classe suivie = 11 ».*
Dans la rubrique formation, indiquez « diplôme ou titre visé = 31 ».

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le maître doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales fixées par l'article R.6223-24 du code du travail et encadrer au maximum 2 apprentis plus un redoublant (article R 6223-6). Des dispositions conventionnelles plus restrictives peuvent exister. En cochant cette case, l'employeur atteste que le maître d'apprentissage répond bien à l'ensemble de ces critères. Le changement de maître d'apprentissage en cours de contrat implique de conclure un avenant au contrat initial.

LE CONTRAT

Type de contrat ou d'avenant :
Contrat initial
11 Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti
Suite de contrats entre l'apprenti et l'employeur ou contrat conclu avec un apprenti ayant déjà effectué un contrat d'apprentissage auprès d'un autre employeur
21 Renouvellement de contrat chez le même employeur
22 Contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un autre employeur
23 Contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu
Avenant : modification des conditions du contrat
31 Modification de la situation juridique de l'employeur
32 Changement d'employeur dans le cadre d'un contrat saisonnier
33 Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti
34 Prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé
35 Modification du diplôme préparé par l'apprenti
36 Autres changements : changement de maître d'apprentissage, de durée de travail hebdomadaire, etc …

Type de dérogation :
11 Age de l'apprenti inférieur à 16 ans
12 Age supérieur à 25 ans : cas spécifiques prévus dans le code du travail
21 Réduction de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage
22 Allongement de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage
31 Début de l'apprentissage hors période légale (plus de 3 mois avant ou après la date de début du cycle de formation)
40 Troisième contrat pour une formation de même niveau
50 Cumul de dérogations
60 Autre dérogation

Date d'embauche : date à laquelle est conclu le contrat de travail par les deux parties (signatures).

Date de début d'exécution : date du 1er jour où débute effectivement le contrat (en entreprise comme en centre de formation).

Grille de rémunération minimale

	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1er année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC ou SMC
2e année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC ou SMC
3e année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC ou SMC

La convention collective appliquée par l'employeur ou l'accord des parties peut prévoir des dispositions plus favorables en termes de rémunération.

En cas de réduction de durée, les années non effectuées sont comptées pour la rémunération.
***Exemple** : un apprenti de 19 ans autorisé à effectuer un CAP en un an au lieu de deux sera rémunéré à hauteur de 49% du SMIC*

En cas de succession de contrats d'apprentissage, la rémunération ne peut être inférieure au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.
***Exemple** : un apprenti de 20 ans qui suite à un BTS en apprentissage intègre une licence professionnelle sera rémunéré à hauteur de 49% du SMIC.*

En cas de redoublement, la rémunération est maintenue au niveau de l'année précédente.

Pour effectuer une simulation assistée du calcul de la rémunération légale, consultez le portail de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr

LA FORMATION

Niveau du diplôme ou titre visé : Reportez-vous à la table « diplômes et titres de l'apprenti « dans la rubrique « Apprenti ».

Code du diplôme : Renseignez –vous auprès de l'établissement de formation responsable.

Inspection pédagogique compétente :
1 éducation nationale
2 agriculture
3 jeunesse et sport
4 autres

LES PIECES JUSTITIFICATIVES

Les pièces justificatives qui peuvent être demandées à l'employeur par les services d'enregistrement ou d'inspection en vue de la vérification de la complétude du dossier sont les suivantes :

- Le titre ou diplôme détenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti ;

- Les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage ;

- L'avis favorable du recteur d'académie, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis ;

- La décision prise par le recteur d'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de réduire ou d'allonger la durée du contrat ;

- La décision prise par le recteur d'académie le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de fixer le début de l'apprentissage hors période légale ;

- L'attestation d'ouverture d'un compte bancaire au bénéfice de l'apprenti mineur employé par un ascendant et précisant le lien de parenté ;

- Pour le contrat d'apprentissage conclu dans le cadre du secteur « privé », la copie de la demande de dérogation, ou la dérogation si elle a déjà été délivrée, permettant l'utilisation de machines par l'apprenti mineur ou son affectation à des travaux dangereux.

Modèle de convention entre deux employeurs et un apprenti au titre d'un recrutement conjoint

Base légale :

Loi n°2015-994 du 17 août 2015

Article L 6222-5-1 du Code du travail.

Ces dispositions visent notamment à favoriser l'accueil d'apprenti dans des collectivités de taille modeste.

Deux employeurs peuvent donc conclure conjointement un contrat d'apprentissage.

Une convention tripartite (les 2 employeurs et l'apprenti) doit être signée et annexée au contrat d'apprentissage.

Chaque collectivité doit présenter le dossier en Comité Technique, prendre une délibération autorisant la signature du contrat d'apprentissage et la convention tripartite.

En vertu des dispositions de l'article L 6222-5-1 du Code du travail, la convention précisera :

1°L'affectation de l'apprenti entre les deux collectivités au cours du contrat selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque collectivité.

2°Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux collectivités.

3°La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage.

Des mentions complémentaires pourront apportées des précisions éventuelles sur les modalités de liaison entre les maîtres d'apprentissage, avec le Centre de Formation des Apprentis, ….

Modèle de convention entre deux employeurs et un apprenti

établie au titre d'une période complémentaire de formation

Base légale :

Loi n° 2016-1088 du 8 aout 2016

Articles L 6227-3 et D 6271-1 et suivants du Code du travail.

Ces dispositions favorisent l'accueil d'un apprenti dans une structure différente (entreprise privée, collectivité territoriale, autre personne morale de droit public…) de celle qui l'emploie afin de compléter utilement la formation.

La convention est établie entre l'employeur, la structure d'accueil et l'apprenti.

L'employeur de l'apprenti doit toutefois assurer plus de la moitié de la durée de la formation pratique exigée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

L'accueil de l'apprenti dans une autre structure que celle qui l'emploie fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, la structure d'accueil et l'apprenti.

La convention précise, notamment :

1° Le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti ;

2° La durée de la période d'accueil en mentionnant les dates de début et de fin ;

3° L'objet de la formation : une annexe pédagogique définit les compétences à atteindre et éventuellement les modalités d'évaluation en entreprise élaborées conjointement avec le centre de formation d'apprentis ;

4° La nature des tâches confiées à l'apprenti, qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;

5° Les horaires et le lieu de travail de l'apprenti dans l'entreprise d'accueil ;

6° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise avec laquelle a été signé le contrat d'apprentissage ;

7° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise d'accueil, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée ;

8° Les modalités de prise en charge par l'employeur ou le cocontractant des frais de transport et d'hébergement résultant pour l'apprenti de l'exécution de la formation pratique ;

9° L'obligation pour l'employeur ou le cocontractant de se garantir en matière de responsabilité civile.

Au-delà de ces mentions fixées par l'article D 6271-2 du code du travail, la convention pourrait être complétée par les précisions suivantes :

-- Les modalités selon lesquelles l'entreprise d'accueil informe l'employeur de l'apprenti du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti, en son sein ;

-- Les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le centre de formation des apprentis ;

-- Les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ;

La convention pourra être utilement complétée par des clauses supplémentaires, afin de tenir compte d'une situation spécifique.

Dans le cadre d'un échange Européen, notamment d'Erasmus, une convention de même type pourra être instaurée selon les dispositions contenues dans les articles R6223-17 à R6223-21 du Code du travail.

Informations complémentaires **Article D 6271-2**

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du CFA qui la transmet simultanément :

1° A l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat ;

2°Au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

3° A l'autorité académique compétente relative au diplôme : recteur, directeur régionale de l'agriculture et de la forêt ou au directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Modèle de présentation au Comité technique

Objet : RECOURS AUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Textes principaux de référence :
Code du travail,
La Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,
Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
Décret n° 2017-199 du 16 février 2017 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public.

Principe : Le contrat d'apprentissage constitue un dispositif de formation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes personnes (16/ 25 ans) ayant satisfait à l'obligation scolaire ou à des personnes en situation de handicap sans limite d' âge, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel . Un contrat est conclu entre l'apprenti(e) et un employeur. Il associe une formation en entreprise ou en collectivité publique et un enseignement dispensé dans un centre de formation d'apprentis.

Il prend la forme d'un contrat à durée déterminée de droit privé régi par le Code du travail. Les apprentis sont des salariés à part entière. Les frais de formation liés au diplôme sont à prendre en charge (en totalité ou en partie) par l'employeur.

Objectifs poursuivis par la collectivité : à préciser (voir des éléments d' information dans la fiche 1)

Dans cet objectif, il est envisagé le recours aux contrats d'apprentissage dès (à préciser) selon le tableau suivant :

Service	Nombre de postes	Diplôme préparé	Durée de la Formation

Présenter les fiches de postes en annexe.

Les apprentis recrutés seront accompagnés par un Maître d'apprentissage qui sera désigné par la hiérarchie/suite à appel à candidature. Le(s) candidat(s) devront justifier d'une qualification et/ou d'une expérience professionnelle conformément à la réglementation. Le(s) agents retenu(s) bénéficieront d'une formation à l'exercice des missions, dispensée par le CNFPT. Il(s) se verront attribuer une NBI de 20 points.

Conditions de travail :
- préciser le cas échéant les modalités de gestion du temps travail si régime spécifique aux apprentis
- préciser les moyens/matériel mis à disposition si besoin
- préciser les périodes de formation complémentaire le cas échéant

Rémunération :
Les apprentis seront rémunérés en pourcentage du SMIC conformément à la réglementation.
- préciser les éventuelles primes dont l'attribution est envisagée
- préciser l'indemnisation du travail le dimanche et jours fériés (rémunération ou repos) si nécessaire
- préciser l'accès aux tickets restaurant, aide aux transports publics, mutuelle, autres... si besoin

Conformément à la réglementation, un bilan annuel portant sur l'accueil des apprenti(s) sera présenté au Comité technique.

Présentation du profil de poste

LOGO DE LA COLLECTIVITE	FICHE DE POSTE
	INTITULE DU POSTE

Cadre statutaire : contrat d'apprentissage de droit privé

SERVICE : Préciser dans quel service est affecté l'apprenti.e.

POSITIONNEMENT HIERARCHIQUE :

RELATIONS FONCTIONNELLES

Préciser avec quels publics l'apprenti.e. sera en relation (collègues, élus, organismes ...)

MISSIONS

Préciser quelles seront les missions dévolues à l'apprenti.e. dans le cadre du diplôme préparé.

ACTIVITES

Préciser quelles seront les activités que l'apprenti.e. devra réaliser dans le cadre du diplôme préparé et en relation avec le maître d'apprentissage.

CONDITIONS D'EXERCICE/MOYENS MIS A DISPOSITION :

Préciser quelles seront les conditions d'exercice des activités de l'apprenti.e. (travail en bureau, travail à l'extérieur, contraintes particuliéres …)

TEMPS DE TRAVAIL ET HORAIRES

Renseigner quels seront les horaires hebdomadaires de l'apprenti.e.

Lundi :
Mardi :
Mercredi :
Jeudi :
Vendredi :
Samedi :

EXIGENCES

Niveau requis :
Formations/qualifications nécessaires :
Compétences :
- Professionnelles :
- Techniques :
- Qualités relationnelles :
- Capacité d'encadrement :

Guide de l'entretien de recrutement d'un(e) apprenti(e)

Pour beaucoup de candidat, il s'agira très probablement d'une première en matière d'entretien de recrutement. Certains sortent à peine du système scolaire et ne maîtrisent pas les codes des entretiens de recrutement et peuvent se montrer réservés, timides. De même, le CV et la lettre de motivation peuvent être sommaires, pour beaucoup, ils seront réduits au parcours scolaire. Il est important de les mettre à l'aise, d'utiliser un langage simple et reformuler les questions si besoin.

Parcours de formation et les activités extra professionnelles pour mieux le connaître :

- choix de la formation initiale, le déroulement de la scolarité (Selon le cas, penser à échanger sur la possibilité d'un parcours adapté dans la suite de l'entretien)
- expériences professionnelles, job d'été le cas échéant (ce qui lui a plu, déplu)
- activité de loisirs, sportives
- goût pour le travail en équipe, ou le travail en autonomie
- etc…

Connaissance du métier et motivation :
Pourquoi souhaitez-vous exercer le métier de « ..... » ? (Avantages et inconvénients)
Selon vous, comment se déroule une journée de travail ?
Quels sont vos points forts pour exercer le métier ? Qu'est-ce qui vous posera difficultés ?
Comment avez-vous choisi ce métier (stage, proche travaillant dans le domaine...)
Quels sont les contraintes du métier ? (aborder avec le candidat les contre-indications s'il y en a – comme travail en hauteur, port de charge lourde etc…)

Connaissance de la Fonction publique territoriale :
Comment avez-vous eu connaissance du recrutement ?
Qu'est-ce qui vous motive pour travailler à la mairie, département etc…?
Quelles sont les qualités nécessaires pour travailler dans la fonction publique territoriale ?

L'intérêt pour l'alternance :
Pourquoi choisissez-vous l'apprentissage ?
Qu'attend d'après-vous la mairie, le département etc… d'un apprenti ?
Quelles sont les règles de l'alternance que vous connaissez ?
Connaissez-vous le CFA ? Quel est le rythme de l'alternance ?
Quel est votre moyen de locomotion ? Comment comptez-vous vous organiser pour l'alternance ?
Quel est votre projet à long terme ? (montée en qualification, autre diplôme)

Avant de conclure l'entretien :

- expliquer les attentes vis à vis du future apprenti(e)
- indiquer clairement le motif de recrutement (aider à obtenir le diplôme, potentiel de recrutement par la suite)
- expliquer les modalités de l'alternance (rythme, lieu de formation, les aides éventuelles pour le trajet, le logement, le repas)
- indiquer le salaire et les modalités du contrat (durée, date de début et fin)
- indiquer le délai de réponse et les modalités d'information du candidat suite à l'entretien

Projet de délibération de l'organe délibérant

Séance du *(jour / mois / année)*
L'an deux mil …, le *(jour en chiffres)* du mois *(mois en toutes lettres)* à *(heure en toutes lettres)*, se sont réunis dans le lieu ordinaire de leurs séances les membres

- du Conseil municipal de la Commune de *(préciser)*
- du Conseil communautaire de *(préciser)*
- du Comité syndical de *(préciser)*
- du Conseil d'administration de *(préciser)*

sous la présidence de *(M. /Mme.) (Prénom et NOM)*,

- Maire de *(préciser)*,
- Président de *(préciser)*

dûment convoqués le *(préciser la date).*

Présent(s) : *(Liste des Élus présents)*
Formant la majorité des membres en exercice.
Procuration : *(Liste des Élus représentés)*
Absent(s) excusé(s) : *(Liste des Élus absents)*
Le secrétariat a été assuré par : *(Nom de la personne)*

Nombre de Membres en exercice :
Nombre de Membres présents :
Nombre de suffrages exprimés :
Votes Pour :
Votes Contre :
Abstention :

N° 20…/……

<u>Objet</u> : CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Monsieur le Maire/Président expose :
VU le Code général des collectivités territoriales,
VU le Code du travail,
VU la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
VU la Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
VU le Décret n° 2017-199 du 16 février 2017, relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial,
Vu l'avis donné par le Comité technique lors de sa séance du (préciser la date)

CONSIDÉRANT que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 25 ans (sans limite d'âge supérieure d'entrée en formation concernant les travailleurs handicapés) d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ;

CONSIDÉRANT que ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui ;

CONSIDÉRANT qu'après avis favorable du Comité Technique, il revient au Conseil municipal /Conseil communautaire/ Comité syndical de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage ;

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal/Conseil communautaire/ Comité syndical à la majorité :

DÉCIDE le recours au contrat d'apprentissage *(aménagé)*,

DÉCIDE de conclure dès la rentrée scolaire *(préciser), (préciser le nombre)* contrat(s) d'apprentissage conformément au tableau suivant :

PRECISE que les crédits nécessaires (salaires et frais de formation notamment) seront inscrits au budget *(préciser)*, au chapitre *(préciser),* article *(préciser)* de nos documents budgétaires,

AUTORISE le Maire/ Président ou son représentant à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec les Centres de Formation d'Apprentis.

Service	**Nombre de postes**	**Diplôme préparé**	**Durée de la Formation**

Fait et délibéré en séance
le …….
Le Maire / Président

Publiée le : ……

Transmise au Représentant de l'État le : ……
Le Maire / Président certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'État.

Apprentis Mineurs
Conditions d'emploi et Travaux Dangereux

En matière de santé, d'hygiène et de sécurité, les jeunes de moins de 18 ans bénéficient de mesures de protection spécifiques, notamment l'interdiction de certains travaux dangereux qui pourraient être source d'accidents graves du fait de leur âge, du manque de formation ou de leur vulnérabilité.

CONDITIONS D'EMPLOI

Age

Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de seize ans, sauf s'il s'agit :

- de mineurs de 15 ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage, dans les conditions prévues à l'article L. 6222-1 du code du travail ;
- d'élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants ou, durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils suivent des périodes d'observation mentionnées à l'article L. 332-3-1 du code de l'éducation ou des séquences d'observation et selon des modalités déterminées par décret ;
- d'élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel.

Conditions administratives

Outre les formalités administratives habituelles (création de poste, …), il est nécessaire d'obtenir l'autorisation parentale.

Conditions médicales

Tout agent doit faire l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin agréé avant le recrutement pour vérifier l'aptitude aux fonctions auxquelles il postule, et d'un examen médical auprès du médecin de prévention suite au recrutement pour vérifier l'aptitude de l'agent à son poste de travail.

RYTHMES DE TRAVAIL

Les agents ayant moins de 18 ans sont soumis à certaines règles du Code du Travail en matière de temps de travail.

	De 14 à 16 ans	De 16 à 18 ans
Durée de travail quotidienne	8 heures maximum sauf si emploi pendant les vacances scolaires : 7 heures maximum	8 heures maximum
Durée de travail hebdomadaire	35 heures maximum	
Repos quotidien	14 heures consécutives	12 heures consécutives
Pause obligatoire	30 min consécutives après un temps de travail de 4h30	
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs minimum	
Travail de nuit	entre 20h et 6h : interdit	entre 22h et 6h : interdit

EMPLOI PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES

Les mineurs âgés de 14 ans à moins de 16 ans sont autorisés à effectuer des travaux légers, qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement, uniquement pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins quatorze jours ouvrables ou non et à la condition que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

LES TRAVAUX INTERDITS ET REGLEMENTES POUR LES JEUNES AGES DE 15 ANS AU MOINS ET DE MOINS DE 18 ANS

Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de 18 ans, à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs force ; par exemple à des travaux qui impliquent une exposition nocive :

- à des agents biologiques des groupes 3 et 4,
- à des agents cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction
- à des températures extrêmes
- ….

Cf. Annexe 1 : récapitulatif des travaux interdits et réglementés selon le Code du Travail

Dans les collectivités territoriales, on peut citer certains travaux interdits aux jeunes travailleurs : ramassage des ordures ménagères (travaux insalubres), utilisation de machines dangereuses, exposition à des substances dangereuses (amiante) ...

DEROGATIONS

Pour les jeunes d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans, des dérogations sont possibles, s'ils sont :

- apprentis ou titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- stagiaires de la formation professionnelle ;
- élèves ou étudiants préparant un diplôme professionnel ou technologique ;

Pour bénéficier de cette dérogation, l'employeur territorial doit veiller au respect des éléments :

- Avoir procédé à l'évaluation des risques professionnels conformément à l'art. L4121-3 du code du travail, et notamment avoir élaboré et mis à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels, comprenant une évaluation des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail ; cette évaluation est préalable à l'affectation des jeunes à leur poste de travail ;
- Avoir, à la suite de cette évaluation, mis en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.
- Avant toute affectation du jeune à ces travaux :
    - avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier et lui avoir dispensé la formation à la sécurité en s'assurant qu'elle est adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle ;

- s'être assuré que l'établissement d'enseignement lui a dispensé la formation à la sécurité prévue dans le cadre de sa formation professionnelle ;

- Assurer l'encadrement du jeune par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux ;
- Avoir obtenu, pour chaque jeune, la délivrance d'un avis médical relatif à la compatibilité de l'état de santé de celui-ci avec l'exécution des travaux susceptibles de dérogation. Cet avis médical est délivré chaque année soit par le médecin de prévention, soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants ou des stagiaires de la formation professionnelle. Le choix du médecin pourra être précisé dans la convention de stage ou le contrat d'apprentissage. NB : l'avis rendu par un médecin traitant ne pourra être pris en compte au titre de l'avis nécessaire pour les travaux réglementés.

Délibération

Préalablement à l'affectation des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation, une délibération doit être prise par l'organe délibérant de l'autorité territoriale d'accueil. Cette délibération précise :

1° Le secteur d'activité de l'autorité territoriale d'accueil ;
2° Les formations professionnelles assurées ;
3° Les différents lieux de formation connus ;
4° Les travaux interdits susceptibles de dérogation nécessaires à la formation professionnelle et sur lesquels porte la délibération ainsi que, le cas échéant, les machines mentionnées à l'article D. 4153-28 du code du travail dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer ces travaux et, en cas d'exécution de travaux de maintenance, les travaux en cause et les équipements de travail mentionnés à l'article D. 4153-29 du même code ;
5° La qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux précités.

Cette délibération sera élaborée avec l'aide de l'assistant ou du conseiller de prévention.

<u>La délibération devra être renouvelée tous les 3 ans.</u>

Relations avec l'ACFI (Agent chargé de la fonction d'inspection)

Cette délibération sera transmise, pour information, au CHSCT compétent, ainsi qu'à l'ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection), par tout moyen conférant date certaine (ex. lettre recommandée avec accusé de réception).
Suite à la réception de la délibération de dérogation, l'ACFI ne délivrera pas d'avis ou d'autorisation formelle. Cependant, l'ACFI pourra demander des mesures pour remédier à d'éventuels manquements.

En cas de modification de la délibération concernant des points 1°, 2° ou 4°, les informations actualisées doivent être transmises à l'ACFI, dans un délai de 8 jours.
Si les modifications portent sur les points 3° ou 5°, les informations sont tenues à la disposition de l'ACFI.

Par ailleurs, l'autorité territoriale tient à disposition de l'ACFI les informations suivantes :

- prénoms, nom et date de naissance du jeune ;
- formation professionnelle suivie, sa durée et lieux de formation connus ;
- l'avis médical (du médecin de prévention de la collectivité ou du médecin chargé du suivi des élèves)
- justificatifs de l'information et de la formation à la sécurité, dispensées au jeune ;
- prénoms, nom et qualité ou fonction de la personne ou des personnes compétentes chargées d'encadrer le jeune pendant l'exécution des travaux en cause.

Enfin, si les membres du CHSCT constatent, directement ou après avoir été alertés, un manquement à la délibération ou un risque grave pour la santé ou la sécurité du jeune dans l'exercice des travaux qu'il effectue, ils sollicitent l'intervention de l'ACFI. Ce dernier devra établir un rapport, adressé à l'autorité territoriale et au CHSCT, comprenant s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation. En cas d'urgence, L'ACFI demandera à l'autorité territoriale de suspendre l'exécution par le jeune des travaux en cause.
Si le manquement à la délibération établie ou le risque grave est avéré, le jeune ne pourra pas être affecté aux travaux en cause jusqu'à la régularisation de la situation.

POINT SUR LA REGLEMENTATION ET LES RECOMMANDATIONS

- CODE DU TRAVAIL :
  - article L.3162-1 : durée de travail
  - article L.3162-3 : temps de pause
  - articles L.3163-1 et L.3163-2 : travail de nuit pour les jeunes travailleurs
  - articles L.4153-1 à L.4153-4 : âges
  - articles D4153-1 à D4153-7 : emploi pendant les vacances scolaires
  - articles D.4153-15 à D.4153-40 : travaux interdits et réglementés pour les jeunes âgés de 15 ans au moins et de moins de 18 ans
  - articles D.4153-41 à D.4153-48 : dérogations
- CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N°11 du 23 octobre 2013 relative à la mise en œuvre des dérogations aux travaux réglementés pour les jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans
- DECRET N°2016-1070 du 3 août 2016 relatif à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale d'effectuer des travaux dits « réglementés »

ANNEXE 1 : Travaux interdits et réglementés pour les jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans

	Activités / Travaux		Références réglementaires
Travaux exposant à des agents chimiques dangereux	Préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux : • qui répondent aux critères de classification relatifs aux dangers physiques, aux dangers pour la santé ou aux dangers pour l'environnement définis à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 ; à l'exception des agents chimiques dangereux qui relèvent uniquement d'une ou de plusieurs des catégories de danger définies aux sections 2.4, 2.13, 2.14 et aux parties 4 et 5 de l'annexe I du règlement • qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'un mélange, peuvent présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de leurs propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de leur présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle. • cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction	Interdit sauf dérogation	Article D4153-17 du Code du Travail
	Opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1, 2 et 3.	Interdit sauf dérogation en niveau 1 ou 2	Article D4153-18 du Code du Travail
Travaux exposant aux vibrations mécaniques	Travaux les exposant à un niveau de vibration supérieur aux valeurs d'exposition journalière : • 2,5 m / s² pour les vibrations transmises aux mains et aux bras ; • 0,5 m / s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.	Interdit	Article D4153-20 du Code du Travail
Travaux exposant aux rayonnements optiques artificiels	Travaux susceptibles de les exposer à des rayonnements optiques artificiels et pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la moindre possibilité de dépassement des valeurs limites d'exposition, fixées par l'annexe 1 et l'annexe 2 du décret n°2010-750.	Interdit sauf dérogation	Article D4153-22 du Code du Travail
Travaux exposant à un risque d'origine électrique	Accès sans surveillance, à tout local ou emplacement d'un établissement ou chantier présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension, sauf s'il s'agit d'installations à très basse tension de sécurité (TBTS).	Interdit	Article D4153-24 du Code du Travail
	Exécuter des opérations sous tension.	Interdit	
	Les jeunes travailleurs habilités conformément aux dispositions de l'article R. 4544-9 peuvent exécuter des opérations sur les installations électriques ou des opérations d'ordre électrique ou non dans le voisinage de ces installations, dans les limites fixées par l'habilitation.	Autorisé	Article R4153-50 du Code du Travail
Travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement	Travaux de démolition, de tranchées, comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement, notamment des travaux de blindage, de fouilles ou de galeries ainsi qu'à des travaux d'étaiement.	Interdit	Article D4153-25 du Code du Travail
Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage	Conduite des quadricycles à moteur et des tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositif de protection en cas de renversement, ou dont ledit dispositif est en position rabattue, et non munis de système de retenue du conducteur au poste de conduite en cas de renversement.	Interdit	Articles D4153-26 du Code du Travail
	Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage.	Interdit sauf dérogation	Article D4153-27 du Code du Travail
	Les jeunes travailleurs peuvent être affectés à la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage lorsqu'ils ont reçu la formation prévue à l'article R. 4323-55 et s'ils sont titulaires de l'autorisation de conduite prévue à l'article R. 4323-56, s'agissant des équipements dont la conduite est subordonnée à l'obtention d'une telle autorisation.	Autorisé	Article R4153-51 du Code du Travail

	Activités / Travaux		Références réglementaires
Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail	Utilisation ou entretien : • des machines mentionnées à l'article R. 4313-78, quelle que soit la date de mise en service (liste non exhaustive : scies circulaires, machines à dégauchir à avance manuelle pour le travail du bois , scies à ruban à chargement ou à déchargement manuel, bennes de ramassage d'ordures ménagères à chargement manuel, comportant un mécanisme de compression ; ponts élévateurs pour véhicules ; appareils de levage de personnes ou de personnes et d'objets, présentant un danger de chute verticale supérieure à 3 mètres ; ….) • des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement.	Interdit sauf dérogation	Article D4153-28 du Code du Travail
	Travaux de maintenance lorsque ceux-ci ne peuvent être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause.	Interdit sauf dérogation	Article D4153-29 du Code du Travail
Travaux temporaires en hauteur	Travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective.	Interdit sauf dérogation	Article D4153-30 du Code du Travail
	Utilisation d'échelles, d'escabeaux et de marchepieds, en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs ou lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif.	Interdit sauf dérogation	Articles D4153-30 et R.4323-63 du Code du Travail
	Utilisation d'équipements de protection individuelle, lorsque des dispositifs de protection collective ne peuvent être mis en œuvre à partir d'un plan de travail, la protection individuelle des travailleurs est assurée au moyen d'un système d'arrêt de chute approprié ne permettant pas une chute libre de plus d'un mètre ou limitant dans les mêmes conditions les effets d'une chute de plus grande hauteur. Lorsqu'il est fait usage d'un tel équipement de protection individuelle, un travailleur ne doit jamais rester seul, afin de pouvoir être secouru dans un délai compatible avec la préservation de sa santé. L'employeur précise dans une notice les points d'ancrage, les dispositifs d'amarrage et les modalités d'utilisation de l'équipement de protection individuelle.	Interdit sauf dérogation	Articles D4153-30 et R.4323-61
	Montage et démontage d'échafaudages.	Interdit sauf dérogation	Article D4153-31 du Code du Travail
	Travaux en hauteur portant sur les arbres et autres essences ligneuses et semi-ligneuses.	Interdit	Article D4153-32 du Code du Travail
Travaux avec des appareils sous pression	Travaux impliquant les opérations de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention sur des appareils à pression soumis à suivi en service en application de l'article L. 557-28 du code de la l'environnement	Interdit sauf dérogation	Article D4153-33 du Code du Travail
Travaux en milieu confiné	Visite, entretien et nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins et réservoirs ; Travaux impliquant les opérations dans un milieu confiné notamment dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries.	Interdit sauf dérogation	Article D4153-34 du Code du Travail
Manutentions manuelles	Les jeunes travailleurs sont autorisés à être affectés à des travaux comportant des manutentions manuelles (= opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement) excédant 20% de leur poids si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée.	Autorisé	Article R4153-52 du Code du Travail

NB : Les travaux exposant aux rayonnements ionisants et les travaux en milieux hyperbare sont également interdits sauf dérogation. Si nécessaire, se référer respectivement aux articles D.4153-21 D.4153-23 du Code du Travail.

FORMULAIRE DE RESILIATION
DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Document à compléter et à renvoyer au service d'enregistrement de votre contrat d'apprentissage (DDTEFP, Chambre de commerce ou Chambre d'agriculture)

Le contrat d'apprentissage	
Date de début de contrat	
Date de fin de contrat	
Enregistré le	
Sous le numéro	
L'employeur	
Entreprise	
Adresse	
Téléphone	
N° SIRET	
L'apprenti	
Prénom et Nom	
Date de naissance	
Adresse	
Téléphone	
Diplôme préparé	
Le représentant légal de l'apprenti mineur	
Prénom et Nom	
Adresse	
Téléphone	

☐ **Rupture pendant les 45 premiers jours en emploi, consécutifs ou non, de l'apprenti,** par ce dernier ou l'employeur, art L. 6222-18 du code du travail ;

☐ **Rupture d'un commun accord** entre l'apprenti et l'employeur (aucune faute de l'une ou l'autre des parties ne peut motiver un tel accord), art L. 6222-18 du code du travail ;

☐ **Rupture en cas de faute grave ou de manquements répétés à ses obligations, de la part de l'employeur ou de l'apprenti : la résiliation doit être impérativement prononcée par le Conseil des Prud'hommes, ou le juge d'instance** (à défaut, la rupture est sans effet et l'employeur doit dès lors payer les salaires jusqu'au jour où le juge statue sur la résiliation) ;

☐ **Rupture en cas d'inaptitude de l'apprenti** à exercer le métier auquel il voulait se préparer (prononcée par le Conseil des Prud'hommes), art L 6222-18 du code du travail ;

☐ **Rupture en cas d'obtention du diplôme** ou du titre de l'enseignement technologique préparé par l'apprenti (le contrat peut prendre fin de plein droit à l'initiative de l'apprenti avant la date de fin de contrat), art L. 6222-19 du code du travail;

☐ **Rupture par décision administrative** du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle consécutive au risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti ;

☐ **Rupture par décision motivée du Préfet du Département** pour méconnaissance des obligations à la charge de l'employeur.

Cocher obligatoirement la case correspondante et joindre les justificatifs

Date d'effet de la rupture :

Fait à :
Le :

L'employeur : **L'apprenti :** **Le représentant légal :**

Résiliation enregistrée par :
Le :

EMPLOYEUR
SIRET :
APE :
URSSAF :

BULLETIN DE PAIE

Février 2017

N° S.S.	MATRICULE	Enfants à charge	P.T.	D.T.
	101853		28	0

ST.	GRADE OU EMPLOI	ECH.	INDICE MAJORE	NBI
MA	Apprenti			

MR :

Bâtiments 0907

REGLEMENT : AG LATTES

Période du **01/02/2017** au **28/02/2017**
Nombre d'heures : **141.56**

CODE	NATURE	BASE / MONTANT	NOMBRE / TAUX	GAINS	RETENUES
324.00	Salaire Apprenti	1480.27	0.4100	606.91	
349.50	MALADIE SANS TRAIT DROIT PRIVÉ	20.23	2.0000	40.46	
617.52	Travaux Dangereux Fcat ITx			26.27	
			TOTAUX PO	**592.72**	
	COTISATIONS PATRONALES				
900.50	Contrib Solidarité Auton. RG	414.48	0.3000		1.24
905.00	Contribution accident travail	414.48	1.3800		5.72
908.00	Contribution F.N.A.L.	414.48	0.5000		2.07
909.00	Contribution IRCANTEC Tr. A	414.48	4.2000		17.41
955.00	Contrib organisation syndicale	414.48	0.0160		0.07
			TOTAUX PP		**26.51**

DANS VOTRE INTERET ET POUR VOUS AIDER A FAIRE VALOIR VOS DROITS, CONSERVEZ CE BULLETIN DE PAIE SANS LIMITATION DE DUREE.

	DU MOIS	ANNUEL
SALAIRE BRUT	**592.72**	**988.03**
SALAIRE IMPOSABLE	**592.72**	**988.03**
CHARGES PATRONALES	**26.51**	**39.76**

AVANTAGES EN NATURE ANNUELS

NET A PAYER	
EN EUROS	**592.72**

BULLETIN DE PAIE

Février 2017

EMPLOYEUR
SIRET : *APE :* *URSSAF :*

N° S.S.	MATRICULE	Enfants à charge	P.T.	D.T.
	101866		30	0

ST.	GRADE OU EMPLOI	ECH.	INDICE MAJORE	NBI
MA	Apprenti			

REGLEMENT : AG SORGUES SOGEFRPP

Commande publique 0804

Période du 01/02/2017 au 28/02/2017
Nombre d'heures : 151.67

CODE	NATURE	BASE / MONTANT	NOMBRE / TAUX	GAINS	RETENUES
324.00	Salaire Apprenti	1480.27	0.8100	1199.02	
			TOTAUX PO	**1199.02**	
	COTISATIONS PATRONALES				
900.50	Contrib Solidarité Auton. RG	1036.21	0.3000		3.11
905.00	Contribution accident travail	1036.21	1.3800		14.30
908.00	Contribution F.N.A.L.	1036.21	0.5000		5.18
909.00	Contribution IRCANTEC Tr. A	1036.21	4.2000		43.52
955.00	Contrib organisation syndicale	1036.21	0.0160		0.17
			TOTAUX PP		**66.28**

DANS VOTRE INTERET ET POUR VOUS AIDER A FAIRE VALOIR VOS DROITS, CONSERVEZ CE BULLETIN DE PAIE SANS LIMITATION DE DUREE.

	DU MOIS	ANNUEL
SALAIRE BRUT	**1199.02**	**2398.04**
SALAIRE IMPOSABLE	**1199.02**	**2398.04**
CHARGES PATRONALES	**66.28**	**132.56**

AVANTAGES EN NATURE ANNUELS

NET A PAYER	
EN EUROS	**1199.02**

cerfa

N° 11135*04

ATTSAL-BIS

ATTESTATION DE SALAIRE POUR LE PAIEMENT DES INDEMNITES JOURNALIERES

MALADIE ☐ MATERNITE ☐ PATERNITE - ACCUEIL DE L'ENFANT- ADOPTION ☐

FEMME ENCEINTE DISPENSEE DE TRAVAIL ☐

Attestation rectificative ☐

(Art. L. 323-4, L. 331-3, L. 331- 7 et 8, L. 333-1, R. 313-3, R 313-7, R. 323-4, R. 323-6, R. 323-8, R. 323-10 et R. 331-5 du Code de la sécurité sociale)

L'EMPLOYEUR

NOM et PRENOM ou DENOMINATION

ADRESSE

Code Postal | Commune

N° téléphone *(facultatif)*

Numéro SIRET

S'il s'agit d'une entreprise de travail temporaire, cocher cette case

L'ASSURE(E)

N° D'IMMATRICULATION

MATRICULE DANS L'ENTREPRISE *(facultatif)*

NOM et PRENOM

(nom de famille (de naissance) suivi du nom d'usage (facultatif et s'il y a lieu))

ADRESSE

Code Postal | Commune

EMPLOI ou CATEGORIE PROFESSIONNELLE

RENSEIGNEMENTS PERMETTANT L'ETUDE DES DROITS

Date du dernier jour de travail

Situation à la date de l'arrêt

Date de reprise anticipée du travail

Activité à temps partiel : pour motif médical ☐ pour raison personnelle ☐

DUREE DU TRAVAIL OU MONTANT DES SALAIRES BRUTS SOUMIS A COTISATIONS SOCIALES lire attentivement la notice au verso)

▶ **CAS GENERAL :**

- indiquez le nombre d'heures de travail effectuées par votre salarié(e) au cours des 3 mois civils ou des 90 jours consécutifs

si ce nombre est inférieur à 150, indiquez le montant des salaires bruts soumis à cotisations au cours des 6 mois civils

▶ **SI L'ACTIVITE PRESENTE UN CARACTERE SAISONNIER OU DISCONTINU ET SI LES CONDITIONS DU CAS GENERAL NE SONT PAS REMPLIES (voir notice) :**

- indiquez le nombre d'heures de travail effectuées par votre salarié(e) au cours des 12 mois civils ou des 365 jours consécutifs

si ce nombre est inférieur à 600, indiquez le montant des salaires bruts soumis à cotisations au cours des 12 mois civils

PRECEDANT LA DATE DU DERNIER JOUR DE TRAVAIL MENTIONNEE CI-DESSUS

SALAIRES DE REFERENCE

PERIODES DE REFERENCE : CAS GENERAL : 3 mois civils ACTIVITE SAISONNIERE ou DISCONTINUE : 12 mois civils		SALAIRES	L'ASSURE(E) A ETE ABSENT(E) PENDANT LA PERIODE DE REFERENCE ET NE BENEFICIE PAS D'UN MAINTIEN DE SALAIRE				TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE
du 1	au 2	Montant du salaire selon le cas : - brut ☐ - réduit de 21 % ☐ 3	Motif de l'absence 4	Nombre d'heures réellement effectuées 5	Nombre d'heures prévues par le contrat de travail 6	Salaire rétabli 7	Perte de salaire *(indiquez le montant brut)* 8

MATERNITE (à signer, au début du repos prénatal, par l'assurée)

Je note qu'à défaut de cesser tout travail salarié pendant au moins 8 semaines au titre du congé légal, je ne pourrai pas prétendre à l'indemnisation de l'arrêt de travail entraîné par ma maternité.

PATERNITE - ACCUEIL DE L'ENFANT - ADOPTION (à signer au début du congé par la personne assurée qui le demande)

Je m'engage à cesser mon travail pendant la durée de ce congé légal.
Dans le cas contraire, je ne pourrai pas prétendre à l'indemnisation de cet arrêt.

Signature de la personne assurée qui demande le congé

SUBROGATION EN CAS DE MAINTIEN DE SALAIRE

Période pendant laquelle l'employeur demande la subrogation :

du au

IBAN de l'employeur *(Saisir, sans espace, vos coordonnées bancaires)*

et domiciliation

Fait à le

Signature de l'employeur

Nom du signataire et qualité

La loi rend passible d'amende et/ou d'emprisonnement quiconque se rend coupable de fraudes ou de fausses déclarations en vue d'obtenir ou de faire obtenir des avantages indus. (articles 313-1 à 313-3, 433-19, 441-6 et 441-7 du Code pénal).
En outre, l'inexactitude, le caractère incomplet des déclarations ou l'absence de déclaration d'un changement de situation dans le but d'obtenir ou de faire obtenir des prestations indues, peuvent faire l'objet d'une pénalité financière en application de l'article L. 162-1-14 du Code de la sécurité sociale.
La loi 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites sur ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant auprès de votre organisme d'assurance maladie.

cerfa

N° 14463*01
DAT-PRE

DÉCLARATION
D'ACCIDENT DU TRAVAIL ☐ D'ACCIDENT DE TRAJET ☐

(Articles L. 441-1 à L. 441-4 et articles R. 441-2, R. 441-3, R. 441-5 et R. 441-11 du Code de la sécurité sociale)

L'EMPLOYEUR ENVOIE À LA CAISSE PRIMAIRE DE RÉSIDENCE HABITUELLE DE L'ASSURÉ(E) LES TROIS PREMIERS VOLETS DE LA DECLARATION PAR LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION AU PLUS TARD 48 HEURES (non compris les dimanches et jours fériés) APRES AVOIR PRIS CONNAISSANCE DE L'ACCIDENT ET CONSERVE LE QUATRIEME VOLET.

L'EMPLOYEUR (établissement d'attache permanent de la victime) *(se reporter à la notice)*

Nom et prénom ou raison sociale de l'employeur

Adresse

Code postal | N° de Téléphone

N° SIRET de l'établissement d'attache | N° de risque Sécurité Sociale

Nom du service de santé au travail
Adresse | Code postal

LA VICTIME *(se reporter à la notice)*

N° d'immatriculation | À défaut, sexe F M | Date de naissance

Nom et prénom
(suivi, s'il y a lieu, du nom d'époux(se))

Adresse

Code Postal

Nationalité: Française ☐ EEE, Suisse ☐ Autre ☐

Date d'embauche | Profession

Qualification professionnelle | Ancienneté dans le poste de travail

Contrat de travail : CDI ☐ CDD ☐ Apprenti/Elève ☐ Intérimaire ☐ Autre ☐

LES INFORMATIONS RELATIVES A L'ACCIDENT *(se reporter à la notice)*

Date | heure H mn

Lieu de l'accident
(Nom et adresse du lieu de l'accident
ou Nom et adresse du chantier)

Précisions complémentaires sur le lieu de l'accident et/ou sur le temps

- lieu de travail habituel ☐
- lieu de travail occasionnel ☐
- lieu du repas ☐
- au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail ☐
- au cours du trajet entre le travail et le lieu du repas ☐
- au cours d'un déplacement pour l'employeur ☐

Numéro de SIRET du lieu de l'accident

(En cas de déclaration par une entreprise d'intérim, indiquer le SIRET de l'établissement utilisateur).

Activité de la victime lors de l'accident

Nature de l'accident

Objet dont le contact a blessé la victime

Eventuelles réserves motivées (joignez, si besoin, une lettre d'accompagnement)

Siège des lésions

Nature des lésions

La victime a été transportée à : | L'accident a-t-il fait d'autre(s) victime(s) ? OUI ☐ NON ☐

Horaire de travail de la victime le jour de l'accident de H mn à H mn et de H mn à H mn

Accident: ☐ constaté ☐ connu le | heure H mn | par l'employeur ☐ par ses préposés ☐ décrit par la victime ☐

☐ l'accident est inscrit au registre d'accidents du travail bénins, le | sous le N°

Conséquences : SANS ARRÊT DE TRAVAIL ☐ AVEC ARRÊT DE TRAVAIL (*) ☐ DÉCÈS ☐

Un rapport de police a-t-il été établi ? NON ☐ OUI ☐ par qui ?

LE TEMOIN ou LA PREMIERE PERSONNE AVISEE *(cocher la case correspondante)*

Le témoin ☐ **ou la 1ère personne avisée** ☐ *(en cas d'absence de témoin)*

Nom et prénom

Adresse | Code postal

LE TIERS

L'accident a-t-il été causé par un tiers ? OUI ☐ NON ☐

Si OUI, nom et adresse du tiers

Société d'assurance du tiers

Nom et prénom du signataire

Qualité | Signature

Fait à | le

(*) : Important , si l'accident a entraîné un arrêt, remplissez immédiatement l'attestation de salaire S 6202

N° 50261#02

DÉCLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'ACCIDENT DE TRAJET

NOTICE D'UTILISATION

Un(e) salarié(e) de votre entreprise vient d'être victime d'un accident du travail ou de trajet. A cette occasion, vous êtes soumis(e) à certaines obligations, notamment celle de déclarer cet accident à l'Assurance Maladie.

Remplissez très lisiblement le formulaire en vous aidant des précisions ci-dessous.

Envoyez, à la CAISSE PRIMAIRE DU LIEU DE RESIDENCE HABITUELLE de la victime les 3 premiers volets* de ce formulaire, PAR LETTRE RECOMMANDEE AVEC ACCUSE DE RECEPTION, AU PLUS TARD 48 HEURES (non compris les dimanche et jours fériés) après avoir eu connaissance de l'accident.

* destinataires des volets : un volet pour la CPAM, un volet pour la CARSAT (pour l'Ile de France et l'Alsace-Moselle, un volet pour la caisse régionale chargée de la santé au travail) ou la CGSS, un volet pour l'Inspection du travail.

IMPORTANT :

Dans le cas d'un accident avec ARRET DE TRAVAIL, merci d'établir l'ATTESTATION DE SALAIRE référencée S 6202 dans le meilleur délai afin de permettre à la caisse primaire de calculer les indemnités journalières de votre salarié(e).

Si la victime est un salarié mis à disposition par une Entreprise de Travail Temporaire, en tant qu'entreprise utilisatrice de ce salarié, remplissez immédiatement le formulaire «INFORMATION PREALABLE A LA DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL » référencé S 6209.
Dans ce cas, c'est l'employeur (l'Entreprise de Travail Temporaire) qui déclarera l'accident à l'Assurance Maladie à l'aide du présent formulaire.

Nous vous informons que vous avez également la possibilité d'établir cette déclaration par le biais de NET-ENTREPRISES. Elle sera alors télétransmise directement à la Caisse.
Dans le cas où l'entreprise a centralisé la gestion des AT, le service de la déclaration d'accident du travail électronique permet de plus à l'entreprise d'indiquer une adresse où les courriers doivent être envoyés, adresse différente de l'adresse de l'établissement d'attache du salarié où les courriers pourront être envoyés en copie, étant précisé que **seuls les courriers envoyés à l'adresse de l'établissement d'attache seront opposables.** Pour accéder à ce service, l'entreprise est invitée à se connecter sur le portail Net-Entreprises pour déclarer ses sinistres au moyen de la déclaration électronique IDAT. Par la suite, une modification de cette adresse secondaire de correspondance pourra intervenir à tout moment selon des modalités décrites sur le site.

L'EMPLOYEUR (établissement d'attache permanent de la victime)

Dans tous les cas, indiquez le SIRET de l'établissement d'attache, ainsi que les coordonnées du Service inter-entreprises de santé au travail (Médecine du travail) dont relève cet établissement d'attache, ou, le cas échéant, celles du service de santé intégré dans l'entreprise.

Dans le cas d'un accident survenu lors d'une mission d'intérim, indiquez le SIRET de l'agence où est inscrite la victime.

Dans tous les cas, indiquez le numéro de risque Sécurité Sociale figurant sur la notification du taux applicable à l'activité dans laquelle est comptabilisé le salaire de la victime.

LA VICTIME

Indiquez le n° de sécurité sociale de la victime, ses nom et prénom, ses coordonnées personnelles (adresse et code postal, son n° de téléphone), sa date d'embauche et sa profession, sa qualification professionnelle et son ancienneté dans le poste.

- qualification professionnelle - précisez : cadre, technicien, agent de maîtrise, employé, apprenti, élève de l'enseignement technique, ouvrier non qualifié, ouvrier qualifié…
- ancienneté : précisez si la victime est à son poste depuis : moins d'une semaine, une semaine à moins d'un mois, un mois à moins de trois mois, trois mois à moins d'un an, un an et plus.
- contrat de travail : cochez la case correspondant au type de contrat de travail (durée déterminée ou indéterminée…)

LES INFORMATIONS RELATIVES A L'ACCIDENT

Précisez la date et l'heure de l'accident.

- lieu de l'accident :
  - ☞ dans les cas de déclaration par une entreprise d'intérim, indiquez le SIRET de l'établissement utilisateur de la victime ;
  - ☞ dans le cas où la victime d'un accident est salariée d'un groupement d'entreprise, indiquez le SIRET de l'établissement pour lequel travaillait la victime au moment de l'accident si celui-ci est différent de l'établissement d'attache ;
  - ☞ dans tous les cas, indiquez l'adresse du lieu de l'accident et le code postal.
- activité de la victime, nature de l'accident….. :
  - ☞ activité de la victime : précisez l'activité ou la tâche de la victime au moment de l'accident, c'est-à-dire ce que faisait la victime.
  - ☞ nature de l'accident : décrire l'évènement ayant conduit à l'accident, comment l'accident s'est produit (problème électrique, fuite de gaz, rupture de matériel, glissade, chute, effort physique, agression…), ou comment s'est blessée la victime (heurt, collision, écrasement, piqûre, noyade, contact avec une substance dangereuse…).
  - ☞ objet dont le contact a blessé la victime, c'est-à-dire avec quoi s'est blessée la victime : matériau, déchet, outil [tournevis, cutter, perceuse…], machine, véhicule, chariot de manutention, substance chimique, élément de construction [porte, mur,…], sol…
- réserves motivées :
  Indiquez le cas échéant, les réserves motivées qui ne pourront être prises en compte que si elles portent sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail (art. R. 441-11 du Code de la sécurité sociale).
- siège des lésions :
  Indiquez l'endroit du corps où la victime a été atteinte (tête, yeux, cou, épaules, tronc, membres supérieurs, mains, membres inférieurs, genoux, pieds, siège interne) en précisant s'il y a lieu droite ou gauche.
- horaire de travail de la victime le jour de l'accident :
  Indiquez les heures de travail effectuées par votre salarié(e), **ou les heures prévues**, le jour de l'accident.
- conséquences :
  Si la victime a arrêté son travail sur prescription d'un médecin, vous devez OBLIGATOIREMENT établir et envoyer le formulaire « attestation de salaire accident du travail ou maladie professionnelle » - référencé S6202, à la Caisse primaire du lieu de résidence habituelle de la victime.
  Par la suite, en cas de nouvel arrêt après une période de soins ou une reprise du travail, sur un mois différent, vous devrez également remplir cette même formalité.
- le témoin ou la 1ère personne avisée :
  Indiquez le nom, le prénom et l'adresse du témoin.
  En l'absence de témoin, indiquez la 1ère personne de l'entreprise qui a été avisée de l'accident.
- le tiers :
  Lorsque vous avez connaissance de l'implication d'un tiers, quelle que soit sa part de responsabilité, dans un accident du travail ou de trajet, cette mention doit impérativement être reportée dans cette partie.

N'hésitez pas à fournir toutes précisions complémentaires qui pourraient vous apparaître utiles.

Aux termes des articles L 162-1-14, L. 471-1 et R.471-3 du Code de la sécurité sociale, sont punis d'une amende les employeurs qui ont négligé de procéder à la déclaration des accidents à la Caisse primaire dans les 48 heures ou de délivrer à la victime la feuille d'accident.
En outre, la Caisse primaire peut demander le remboursement de la totalité des dépenses faites à l'occasion de l'accident et prononcer une pénalité financière.

Quiconque se rend coupable de fraude ou de fausse déclaration est passible de pénalités financières, d'amende et/ou d'emprisonnement (articles 313-1, 441-1 et 441-6 du Code pénal, articles L. 114-13 et L. 162-1-14 du Code de la sécurité sociale).

La Loi 78.17 du 6.1.78 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique sur ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant.

cerfa
N° 11383*02
DIAD

feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle

(Art. L 441.5, R 441.8 et R.441.9 du Code de la sécurité sociale)

Lorsqu'un accident a eu lieu, la feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle est remise à la victime par l'employeur qui établit parallèlement la déclaration d'accident du travail (réf. S 6200).

Cette feuille est remise à la victime par la caisse lorsqu'une maladie professionnelle est déclarée.

La feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle est conservée par la victime. Elle doit être présentée systématiquement au praticien qui dispense les soins, ou le cas échéant à l'hôpital, ainsi qu'à l'auxiliaire médical(e), au pharmacien ou au fournisseur et au biologiste chaque fois qu'une ordonnance est exécutée. Ces derniers doivent remplir la page 2/2 afin d'attester la prestation des actes et l'exécution des ordonnances. La facturation des actes est portée sur les feuilles de soins et les bordereaux de facturation utilisés également pour les risques maladie et maternité.

La page 1/2 permet à la victime de bénéficier du tiers payant et de la gratuité des soins, dans la limite des tarifs conventionnels.

En cas de rechute ou si nécessaire, en cas de poursuite des soins, l'organisme d'assurance maladie délivre à la victime, sur sa demande, une nouvelle feuille.

attestation d'accident ou de maladie autorisant le bénéfice du tiers payant

(à remplir obligatoirement par l'employeur lors de la délivrance)

l'organisme gestionnaire de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle

• identification

nom de l'organisme

adresse

code de l'organisme gestionnaire

la victime

• identification

nom *(suivi s'il y a lieu du nom d'époux(se))*

prénom — date de naissance

adresse

code postal — commune

numéro d'immatriculation

l'employeur

• identification

nom et prénom ou raison sociale

adresse

code postal — commune

numéro SIRET de l'établissement d'attache permanent de la victime

êtes-vous autorisé à gérer le risque AT/MP ? oui ☐ non ☐

l'accident du travail ou la maladie professionnelle

• accident du travail

date

rechute du

• maladie professionnelle

date de la constatation médicale

rechute du

• lésions

nature

siège

• numéro AT/MP *(à remplir par l'organisme gestionnaire en cas de renouvellement ou de rechute)*

demande de renouvellement

(à remplir par la victime, si la feuille est complètement remplie avant la fin des soins)

adresse

code postal — commune

je demande le renouvellement de cette feuille d'accident ☐

date

signature

DIAD S6201c

La loi rend passible d'amende et/ou d'emprisonnement quiconque se rend coupable de fraudes ou de fausses déclarations (art. L 471-3 du Code de la Sécurité Sociale, 441-1 du Code Pénal)
Les informations figurant sur cette feuille, y compris le détail des actes et des prestations servies, sont destinées à votre organisme d'assurance maladie aux fins de remboursement et de contrôle.
En application de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, vous pouvez obtenir communication des informations vous concernant et, le cas échéant, leur rectification en vous adressant auprès de votre organisme d'assurance maladie.

SPECIMEN

récapitulatif des soins et fournitures

(à remplir par les professionnels de santé)

€

dates des actes médicaux	actes effectués (lettres-clef et cœfficient)	i.k.	D.E.	montant total des honoraires	exécution des ordonnances montant de la facture

L'exécutant des actes, le pharmacien ou le fournisseur attestera une seule fois la prestation des actes en apposant sa signature et son cachet dans une des cases prévues ci-dessous à cet effet.

signature attestant la prestation des actes	signature attestant la prestation des actes	signature attestant la prestation des actes	signature attestant la prestation des actes

cachet du praticien de l'établissement, de l'auxiliaire médical(e) ou du biologiste	cachet du praticien de l'établissement, de l'auxiliaire médical(e) ou du biologiste	cachet du praticien de l'établissement, de l'auxiliaire médical(e) ou du biologiste	cachet du praticien de l'établissement, de l'auxiliaire médical(e) ou du biologiste

cachet du pharmacien ou du fournisseur	cachet du pharmacien ou du fournisseur	cachet du pharmacien ou du fournisseur	cachet du pharmacien ou du fournisseur

SPECIMEN

cerfa

N° 11137*03

ATTSALATMP-PRE

Attestation de salaire accident du travail ou maladie professionnelle

(Article L 433.1, L 433.2, R 433.5 à R 433.7, R 433.8, R 433.12, R 436.2 et R 441.4 du Code de la sécurité sociale)

L'EMPLOYEUR

Nom et prénom ou raison sociale :

Adresse :

Code postal N° de téléphone :

L'ETABLISSEMENT D'ATTACHE PERMANENT DE LA VICTIME

(le chantier n'est jamais considéré comme établissement d'attache permanent)

Adresse :

Code postal N° de téléphone :

N° SIRET de l'établissement

Numéro de risque Sécurité Sociale figurant sur la notification du taux applicable à l'activité dans laquelle est comptabilisé le salaire de la victime

RÉSERVÉ CPAM

LA VICTIME

N° d'immatriculation CPAM

À défaut, sexe : Date de naissance

Nom et prénom :
(nom de famille (de naissance) suivi du nom d'usage (facultatif et s'il y a lieu))

Adresse :

Code postal

Date d'embauche Profession

Qualification professionnelle :

L'accident a-t-il fait d'autres victimes ? OUI ☐ NON ☐

RENSEIGNEMENTS RELATIFS A L'ARRET DE TRAVAIL

Motif de l'arrêt : accident du travail ☐ maladie professionnelle ☐

Date de l'accident ou de la 1ère constatation médicale de la maladie professionnelle

Date du dernier jour de travail

Date de reprise du travail Travail non repris à ce jour ☐

SALAIRES DE REFERENCE *(en fonction de la date de l'arrêt)*

A SALAIRE DE BASE ET ACCESSOIRES DU SALAIRE DE LA PERIODE DE REFERENCE

SALAIRE DE BASE				ACCESSOIRES DU SALAIRE				
Date d'échéance de la paye	Période du	Période au	Montant brut	Avantages en nature et pourboires non inclus dans le salaire brut de base	Indemnités, primes, gratifications versées à la même période que le salaire brut de base et non inclus dans celui-ci	Taux forfaitaire 21% ou part salariale des cotisations à déduire sur colonnes 4, 5 et 6	FRAIS PROFES. Soumis à cotisations	FRAIS PROFES. Déd. sup. %
1	2	3	4	5	6	7	8	

B Rappels de salaire et accessoires du salaire versés avec une périodicité différente de celle du salaire de base

Date de versement	Période à laquelle se rapporte le versement du	Période au	Montant brut	Taux forfaitaire 21% ou part salariale des cotisations à déduire sur colonne 12
9	10	11	12	13

C Cas où la période de référence n'a pas été entièrement travaillée

Interruption du travail			S'il s'agit d'une interruption autorisée		
Motif	du	au	La victime a-t-elle bénéficié d'un maintien de salaire ?	Si la victime a subi une perte de salaire, indiquez le salaire brut perdu	Taux forfaitaire 21% ou part salariale des cotisations à déduire sur colonne 18
14	15	16	OUI 17 NON ☐ ☐	18	19
			Si OUI, précisez : Intégral ☐ Partiel ☐		

D Cas particuliers

Salaire minimum des apprentis, des stagiaires ou des salariés de moins de 18 ans

→ pour les apprentis précisez le n° et la date du contrat

SUBROGATION EN CAS DE MAINTIEN DE SALAIRE

Période pendant laquelle l'employeur demande la subrogation : du au

Le salaire sera maintenu : intégralement ☐ partiellement ☐

IBAN de l'employeur
(Saisir, sans espace, vos coordonnées bancaires)

et domiciliation

Fait à le

Signature de l'employeur

Nom du signataire et qualité

cerfa

N° 50287#03

NOTICE D'UTILISATION

En tant qu'employeur, vous devez obligatoirement adresser la présente attestation à la Caisse Primaire du LIEU DE RESIDENCE HABITUELLE de la victime dès que vous avez connaissance de l'arrêt de travail ou de la rechute.

S'il s'agit d'une maladie professionnelle, remettez l'attestation à la victime.

C'est en fonction des renseignements fournis que seront calculées les indemnités journalières dues à la victime étant précisé que si celle-ci travaille simultanément pour plusieurs employeurs, chacun d'eux est tenu de fournir la présente attestation.

Remplissez la zone relative aux salaires de référence en vous aidant des précisions suivantes :

A SALAIRE DE BASE ET ACCESSOIRES DU SALAIRE DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE.

Le salaire de base correspond aux gains dus au titre du(des) mois civil(s) de la période de référence (qu'ils aient ou non été versés) y compris, le cas échéant, le salaire maintenu pendant un ou des arrêts de travail survenus au cours de cette période (voir C ci-dessous).

Précisez, selon la catégorie professionnelle de votre salarié(e), les périodes des salaires à prendre en compte, chaque ligne correspondant à une paie :

- **1) Cas général :** les paies dues au titre du dernier mois civil précédant la date de l'arrêt de travail, c'est-à-dire :
  - pour les salarié(e)s payé(e)s au mois, la paie du mois civil précédent,
  - pour les salarié(e)s payé(e)s toutes les deux semaines, chacune des deux dernières paies du mois civil précédent,
  - pour les salarié(e)s payé(e)s chaque semaine, chacune des quatre dernières paies du mois civil précédent.
- **2) Cas particuliers :** si l'activité de l'entreprise n'est pas continue ou présente un caractère saisonnier ou lorsque la victime exerce une profession de manière discontinue, les paies dues au cours de chacun des douze mois civils précédents.

Colonne 7

Cotisations salariales à déduire : indiquez le montant du taux forfaitaire de 21% que vous aurez appliqué aux colonnes 4, 5 et 6.

IMPORTANT :

Pour les rechutes d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenues à partir du 1er janvier 2015, et dont les accidents ou les maladies initiaux sont survenus, au plus tard, le 31 décembre 2014, inscrivez le montant global de la part salariale des cotisations correspondant aux sommes portées aux colonnes 4, 5 et 6.

Si ce total ne figure pas déjà sur le bulletin de paie du mois considéré, le calculer en additionnant l'ensemble des cotisations salariales réglées au titre de la période de référence (AS-AV-Assurance chômage ou contribution solidarité - ARRCO + AGIRC et CSG pour son montant net, ainsi que les régimes de prévoyance complémentaire).

Colonne 8

Inscrivez dans cette colonne les sommes effectivement versées au titre des frais d'atelier et des frais professionnels soumis à cotisations. Si l'intéressé bénéficie en matière d'impôts d'une réduction propre en sus du taux général de réduction pour frais professionnels, indiquez son taux.

B RAPPELS DE SALAIRE ET D'ACCESSOIRES DU SALAIRE - ACCESSOIRES DU SALAIRE VERSÉS AVEC UNE PÉRIODICITÉ DIFFÉRENTE DE CELLE DU SALAIRE DE BASE.

Ils seront répartis sur la période débutant le mois civil suivant celui au cours duquel ils ont été versés et d'une durée égale à la période au titre de laquelle ils ont été alloués. Inscrivez donc les sommes déjà versées à ce titre et susceptibles d'être reportées sur la période de référence (inscrite en A, colonnes 2 et 3).

Exemple :

Un salarié payé mensuellement est victime d'un accident du travail avec arrêt immédiat le 4 juillet 2015 : La période de référence sera le mois de juin 2015. Il a perçu une prime annuelle le 31 décembre 2014, celle-ci sera inscrite en B avec sa date de versement, la période à laquelle la prime se rattache (du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014) et son montant brut.

En effet, cette prime doit être répartie sur les 12 mois civils qui suivent la date de son versement et donc 1/12e de son montant sera ajouté au salaire et aux accessoires du salaire afférents à la période de référence (juin 2015) pour le calcul de l'indemnité journalière.

Colonne 13

Indiquez le montant du taux forfaitaire de 21% ou inscrivez le montant global de la part salariale des cotisations et de la CSG (défini colonne 7) correspondant aux seules sommes portées à la colonne 12 (voir explications colonne 7, et notamment son § "IMPORTANT" ci-dessus).

C CAS OU LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE N'A PAS ÉTÉ ENTIÈREMENT TRAVAILLÉE

En raison d'un des motifs figurant dans la liste suivante : maladie (MAL), longue maladie (MLD), accident du travail (AT), maternité (MAT), chômage total ou partiel (CHOM), fermeture de l'établissement (FERM), congés non payés autorisés (ABS AUT),...
(art. R. 433.6 du Code de la sécurité sociale).

Colonne 14

Inscrivez le ou les motifs d'interruption du travail (voir ci-dessus),

Colonne 18

Inscrivez le salaire brut perdu relatif à l'interruption de travail au cours de la période de référence. Dans le cas d'une embauche ou d'un changement d'emploi récent, le salaire de base est déterminé à partir du salaire afférent à l'emploi occupé au moment de l'arrêt de travail. Toutefois, si le salaire de base ainsi déterminé se trouve inférieur au montant global des rémunérations réellement perçues dans les différents emplois au cours de la période à considérer, c'est sur ce montant global que sera calculée l'indemnité journalière.

Colonne 19

Indiquez le montant du taux forfaitaire de 21% ou inscrivez le montant global de la part salariale des cotisations et de la CSG qui aurait été calculé sur le salaire brut perdu mentionné colonne 18, selon le calcul suivant : colonne 19 = colonne 18 X colonne 7 / colonnes 4 + 5 + 6 (voir explications colonne 7, et notamment son § "IMPORTANT" ci-dessus).

D CAS PARTICULIERS

Salarié(e)s de moins de 18 ans : Indiquez le salaire minimum applicable au salarié majeur de la même catégorie.

Apprentis ou stagiaires : Précisez le salaire minimum de la catégorie, de l'échelon ou de l'emploi qualifié dans lequel l'apprenti ou le stagiaire aurait normalement été classé à la fin de l'apprentissage ou du stage.

DEMANDE DE SUBROGATION DE L'EMPLOYEUR

En cas de maintien total ou partiel du salaire, l'employeur est subrogé de plein droit à l'assuré(e) dans ses droits aux indemnités journalières dans la mesure où le salaire maintenu est d'un montant au moins égal aux dites indemnités pour la période considérée. La subrogation lui permet de percevoir directement, en lieu et place du(de la) salarié(e), les indemnités qui lui sont dues par sa caisse d'assurance maladie.

La loi rend passible d'amende et/ou d'emprisonnement quiconque se rend coupable de fraudes ou de fausses déclarations en vue d'obtenir ou de faire obtenir des avantages indus.
(art. L. 471-4 du Code de la sécurité sociale, art. 313-1, 313-3, 433-19, 441-6 et 441-7 du Code pénal). En outre, l'inexactitude, le caractère incomplet des déclarations ou l'absence de déclaration d'un changement de situation dans le but d'obtenir ou de faire obtenir le versement de prestations indues, peuvent faire l'objet d'une pénalité financière en application de l'art. L. 162-1-14 du Code de la sécurité sociale.
La loi 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites sur ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant auprès de votre organisme d'assurance maladie.

Liste des sites internet des régions

Auvergne Rhône Alpes : www.auvergnerhonealpes.fr

Bourgogne Franche Comté : https://www.bourgognefranchecomte.fr

Bretagne : www.bretagne.bzh

Centre Val de Loire : www.regioncentre-valdeloire.fr

Corse : www.corse.fr

Grand Est : www.grandest.fr

Hauts de France : www.hautsdefrance.fr

Ile de France : https://www.iledefrance.fr

Normandie : https://www.normandie.fr

Nouvelle Aquitaine : https://www.nouvelle-aquitaine.fr

Pays de la Loire : www.paysdelaloire.fr

Provence Alpes Côte d'Azur : www.regionpaca.fr/

Occitanie : www.laregion.fr

Guadeloupe : www.regionguadeloupe.fr

Guyane : https://www.ctguyane.fr

Mayotte : http://www.cg976.fr

Martinique : http://www.collectivitedemartinique.mq

Réunion : www.regionreunion.com