



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

## recrutement

Question écrite n° 97803

### Texte de la question

Alors que les collectivités locales accueillent des apprentis depuis 1992, année de la mise en oeuvre de l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public, M. Dino Cinieri demande à M. le ministre de la fonction publique de bien vouloir lui communiquer un premier bilan de ce mode de recrutement ainsi que les perspectives de développement de celui-ci.

### Texte de la réponse

Les résultats présentés sont issus d'une étude réalisée par l'observatoire de la fonction publique territoriale, publiée au mois de juin 2006. Au 31 décembre 2003, 5025 apprentis travaillaient dans la fonction publique territoriale. Parmi ces apprentis, 34 % étaient des femmes. Les apprentis ne représentent qu'une très faible partie des agents (0,3 %). Entre 2000 et 2003, le nombre d'apprentis a augmenté régulièrement + 9 % en 2001 et 2003 avec un léger ralentissement en 2002 (+2 %). Si l'on examine les employeurs territoriaux, on observe que 442 des apprentis (soit 8,8 %) travaillent dans des organismes départementaux et régionaux, 448 travaillent dans des organismes intercommunaux et 2 % dans d'autres organismes publics. Ainsi, 80 % travaillent dans des organismes communaux, dont 20 % dans une commune de 20 000 à 79 999 habitants. Trois régions concentrent un tiers des effectifs : l'Île-de-France, Rhône-Alpes et le Nord-Pas-de-Calais. Les régions ayant le moins d'apprentis (moins de 50) sont la Basse-Normandie, la Champagne-Ardenne, le Limousin, la Provence-Alpes-Côte d'Azur, la Corse et la Guyane. En 2003, 2 355 contrats d'apprentissage ont été signés, dont 39 % concernent des femmes. Les trois quarts des contrats ont une durée comprise entre treize mois et deux ans. Plus de la moitié des apprentis ont entre seize et dix-huit ans à la signature du contrat (54 % en 2003). Le nombre de personnes disposant des niveaux IV et V (Bac BP, et CAP ; BEP) pour l'entrée en formation diminue entre 2002 et 2003 au profit des niveaux I à III (Bac +2 et +). Mais le niveau d'entrée reste encore essentiellement inférieur ou égal au CAP ou BEP : 74 % en 2003. À la sortie de la formation en apprentissage, le nombre de personnes qui obtient le niveau V a une légère tendance à diminuer entre 2002 et 2003 au profit des niveaux I à IV. Mais le niveau V reste prépondérant comparé aux autres, ce niveau représentant 62 % de l'effectif en 2003. Entre 2002 et 2003, les spécialités sociales et de gestion de services augmentent au détriment des spécialités techniques. La spécialité « forêts, espaces verts, agriculture et pêche » se détache nettement des autres par son importance : elle représente 32 % des contrats signés en 2003. Les motivations des collectivités pour recourir à l'apprentissage sont, d'après une enquête réalisée en 2006 par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), essentiellement liées à la participation à l'effort national d'insertion professionnelle des jeunes. Les entretiens ont permis toutefois de mettre en exergue un glissement de l'apprentissage comme un outil de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC). Les collectivités ne semblent pas éprouver de difficulté particulière à recruter des maîtres d'apprentissage, ces derniers étant recrutés sur la base du volontariat. Le rôle de maître d'apprentissage paraît reconnu, mais il faut signaler que pour seulement un tiers du panel, les maîtres d'apprentissage bénéficient d'une formation en lien avec les missions tutorales. À l'issue de l'apprentissage, trois situations se présentent parmi les collectivités : certaines collectivités recrutent effectivement des apprentis à la fin de leur contrat pour

répondre à des besoins ponctuels, mais ne l'avaient pas envisagé de prime abord ; certaines collectivités ne recrutent pas d'apprentis à l'issue de leur contrat, puisque l'apprentissage a été pour elles un dispositif d'insertion des jeunes ; quelques-unes de ces collectivités font le choix de recruter la majorité des apprentis puisque l'apprentissage est présenté aux jeunes comme un dispositif de pré-recrutement. Plus de la moitié des collectivités interrogées considèrent que l'apprentissage peut être un outil de GPEEC pouvant aider à anticiper notamment les départs en retraite. Les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction territoriale résident essentiellement dans le financement des contrats d'apprentissage qui prévoient l'obligation de financer le coût de la formation. Un quart du panel principalement composé des collectivités de petite taille évoque enfin le manque de ressources organisationnelles, humaines ou matérielles pour mettre en place le dispositif. Des collectivités dénoncent aussi les difficultés liées à l'agrément du maître d'apprentissage, la lourdeur administrative et les retards dans la délivrance des agréments. Enfin, quelques collectivités ont évoqué la difficulté de construire un vrai partenariat avec les centres de formation des apprentis (CFA). Par ailleurs, le PACTE (parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques de la territoriale, de l'hospitalière et de l'État) propose aux jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus n'ayant pas obtenu le baccalauréat d'intégrer l'une des trois fonctions publiques en qualité d'agent non titulaire. Il donne vocation à son titulaire à devenir fonctionnaire à l'issue d'un parcours de professionnalisation d'une durée d'un à deux ans sanctionné par la vérification de son aptitude professionnelle. Le PACTE est le pendant public du contrat de professionnalisation, ce recrutement de droit public est ouvert aux corps et cadres d'emploi de catégorie C. Chaque PACTE repose sur un emploi budgétaire, l'employeur se voit exonéré de charges sociales. Il offre une vraie opportunité d'emploi durable dans la fonction publique aux jeunes peu diplômés ou sans qualification. Le PACTE s'apparente à l'apprentissage mais il offre bien plus que « l'apprentissage » puisqu'il apporte non seulement une formation mais débouche sur un emploi direct dans la fonction publique. Le PACTE est donc un véritable dispositif d'insertion professionnelle.

## Données clés

**Auteur :** [M. Dino Cinieri](#)

**Circonscription :** Loire (4<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 97803

**Rubrique :** Fonction publique territoriale

**Ministère interrogé :** fonction publique

**Ministère attributaire :** fonction publique

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 20 juin 2006, page 6374

**Réponse publiée le :** 3 octobre 2006, page 10364