



## ■ Enquête Apprentissage 2021



Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde exerce, pour les collectivités du département, des compétences prévues par la loi liées à la régulation de mécanismes statutaires. Il propose également des activités de conseil ou d'accompagnement et des prestations de service, toujours orientées sur les questions touchant à la gestion des ressources humaines.

Dans ce cadre et pour répondre à des besoins exprimés par les élus du département, le CDG33 a enrichi son offre de services concernant l'emploi et le recrutement avec, entre autres, une action ciblée sur l'apprentissage.

Afin de dessiner plus précisément les contours de cette action, le centre de gestion a mené, en décembre 2021, une enquête sur cette thématique.

Outre le repérage de contrats d'apprentissage en cours d'exécution, les objectifs étaient :

- d'identifier les éventuels freins au recours à l'apprentissage,
- de pouvoir proposer un accompagnement pertinent, réellement adapté aux besoins des collectivités.

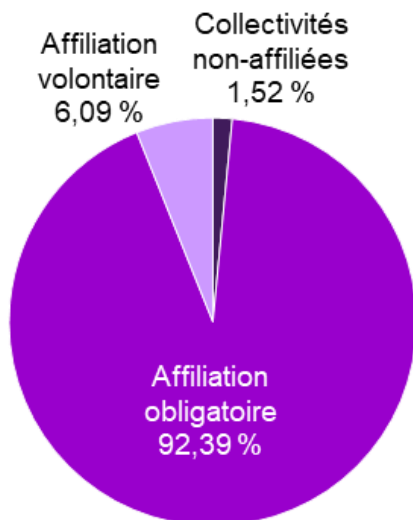
**395** collectivités ont participé à l'enquête.

Pour une meilleure compréhension des résultats, les collectivités ont été organisées en 6 groupes.

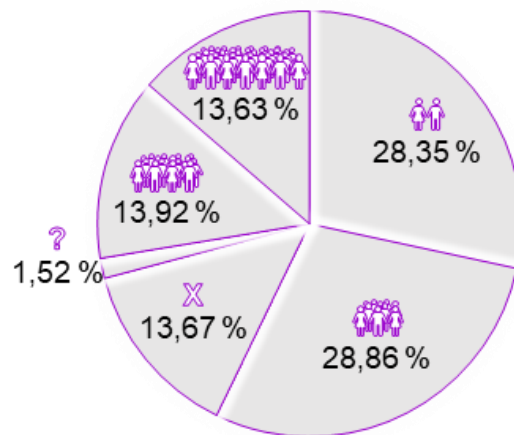


	Ensemble	nc (non connu)	pas d'agent	Moins de 5 agents	5 à 19 agents	20 à 49 agents	50 agents et plus
Communes	60,25%	1,27%	3,04%	18,23%	18,99%	10,38%	8,35%
CCAS et CIAS	13,92%	0,25%	5,32%	2,78%	3,29%	1,77%	0,51%
Caisses des écoles	1,52%	-	1,27%	0,25%	-	-	-
Communautés de communes	3,80%	-	-	-	0,51%	0,51%	2,78%
Syndicats intercommunaux	12,41%	-	3,29%	4,30%	3,80%	0,51%	0,51%
Syndicats mixtes	6,08%	-	0,51%	2,53%	1,77%	0,51%	0,76%
Autres collectivités (OPH, Régie autonome, PETR...)	2,03%	-	0,25%	0,25%	0,51%	0,25%	0,76%
Total	100%						

Parts des collectivités ayant participé à l'enquête selon leur affiliation au centre de gestion :



Parts des groupes de collectivités ayant participé à l'enquête dans les résultats :



Le nombre d'agents par collectivité est la somme de tous les agents présents au sein de la collectivité en décembre 2021 (titulaires, stagiaires, contractuels, CDI... à l'exception donc des agents détachés et des contrats aidés).

**22,12 %** des collectivités ayant répondu à l'enquête et comptant au moins 1 agent accueillent 1 ou plusieurs apprentis.

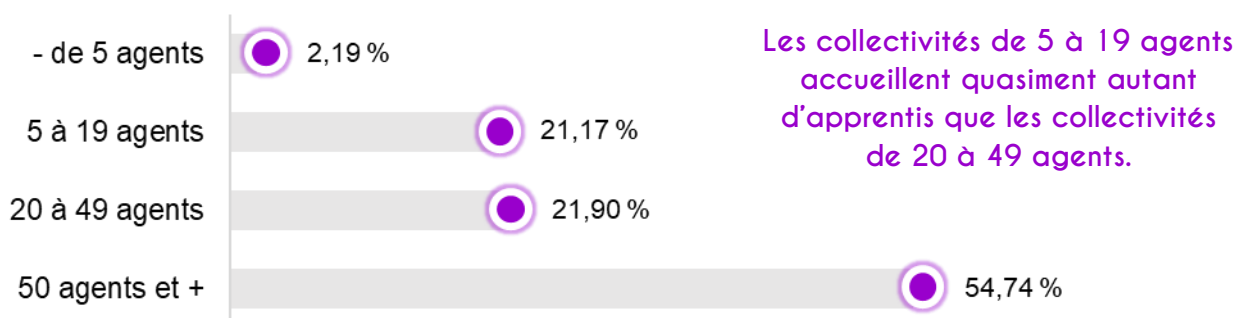
*Combien d'apprentis la collectivité accueille-t-elle actuellement ?*

Même une toute petite collectivité peut accueillir 1 apprenti !

Nombre d'apprentis	Moins de 5 agents	5 à 19 agents	20 à 49 agents	50 agents et plus	Ensemble
0	97,32%	82,46%	67,85%	40,35%	77,88%
1	<b>2,68%</b>	14,91%	21,43%	24,57%	13,57%
2	-	1,75%	8,93%	17,54%	5,02%
3	-	-	-	7,02%	1,18%
4	-	-	-	1,75%	0,29%
5	-	-	-	8,77%	1,47%
6	-	-	-	-	-
7	-	-	-	-	-
8	-	0,88%	1,79%	-	0,59%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

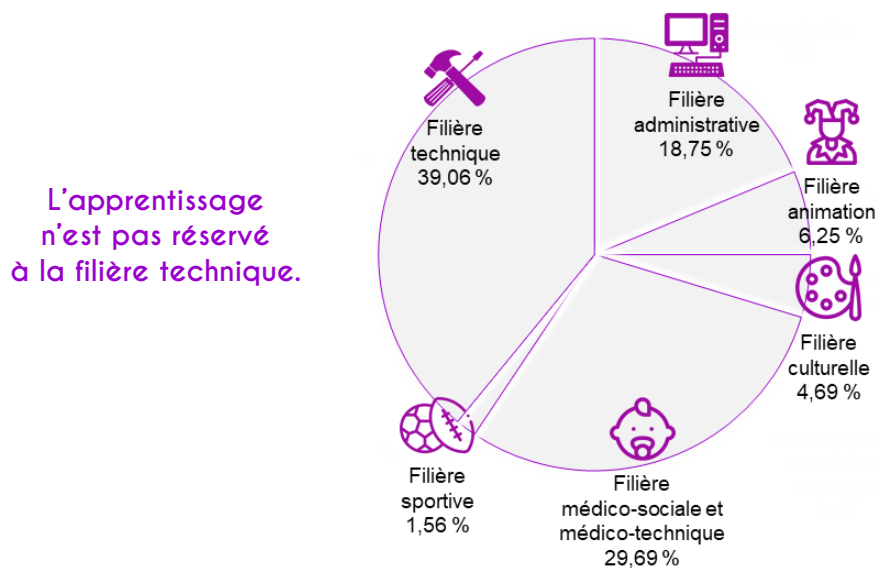
L'enquête a permis d'identifier **137** apprentis.

Répartition des 137 apprentis identifiés par groupe de collectivités :



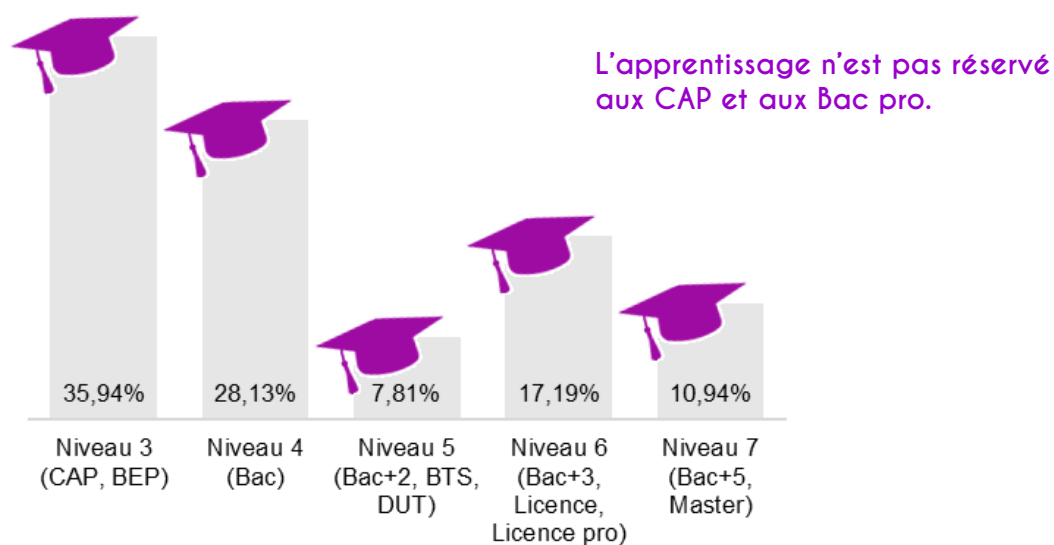
**60,94 %** des postes confiés aux apprentis identifiés par l'enquête ne le sont pas dans la filière technique.

Répartition par filière des postes confiés aux apprentis :



**35,34 %** des diplômes et titres préparés par les apprentis identifiés par l'enquête sont de niveau post-bac.

Niveaux de diplômes ou titres professionnels préparés par les apprentis :



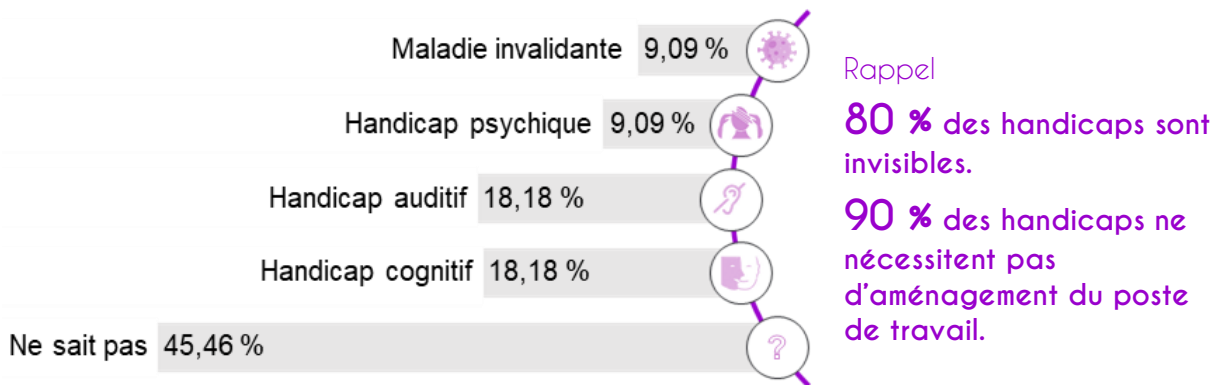
**8,03 %** des apprentis identifiés sont en situation de handicap.



A noter :

- Les apprentis en situation de handicap peuvent être comptabilisés comme des unités dans le calcul des 6 % du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).
- Pour encourager et soutenir l'embauche, en apprentissage, des personnes en situation de handicap, le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) propose des aides financières, en complémentarité des dispositifs de droit commun.
  - Prise en charge de la rémunération de l'apprenti jusqu'à 80 %
  - Prise en charge des frais de formation de l'apprenti jusqu'à 10 000 €
  - Prise en charge des éventuels aménagements techniques jusqu'à 10 000 €
  - Prise en charge de la formation spécifique d'accompagnement d'une personne en situation de handicap du maître d'apprentissage jusqu'à 2 000 €
  - Prime à l'insertion durable de 4 000 €
  - ...

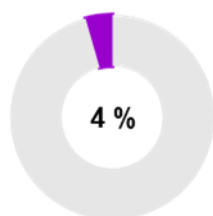
Répartition de la nature des handicaps des apprentis identifiés concernés :



**94,12 %** des freins au recours à l'apprentissage peuvent être levés.

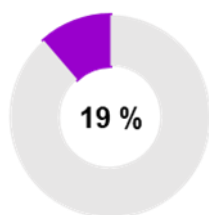
*Pour quelle(s) raison(s) la collectivité n'accueille-t-elle pas d'apprenti ?*

	Moins de 5 agents	5 à 19 agents	20 à 49 agents	50 agents et plus	Ensemble
Manque de temps pour s'en occuper	14,06%	36,28%	41,30%	47,22%	29,41%
Collectivité trop petite	42,97%	6,20%	-	2,78%	19,50%
Pas de formation adaptée aux besoins de la collectivité	14,06%	14,17%	13,05%	5,56%	13,01%
Pas de besoin	13,28%	14,16%	2,17%	-	10,53%
Trop complexe	3,13%	8,85%	15,22%	2,78%	6,81%
Trop cher	3,91%	1,77%	15,22%	16,67%	6,19%
Pas envisagé / Mauvaise connaissance du sujet	3,13%	5,31%	6,52%	2,78%	4,33%
Prévu pour 2022	-	2,65%	-	8,32%	1,86%
Trop de responsabilités	2,34%	1,77%	-	-	1,55%
Mauvaise expérience passée	1,56%	2,65%	-	-	1,55%
Pas de candidatures (intéressantes)	-	2,65%	-	2,78%	1,24%
Autre	1,56%	3,54%	6,52%	11,11%	4,02%
Total	100%	100%	100%	100%	100%



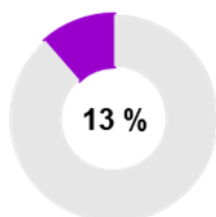
**Pas envisagé / Mauvaise connaissance du sujet**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée, de droit privé, conclu entre la collectivité et un apprenti qui alterne des périodes d'emploi, au sein de la collectivité, et des périodes de formation en vue d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel.



**Collectivité trop petite**

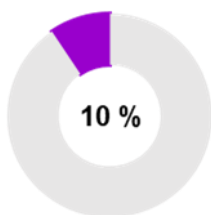
Même les petites collectivités peuvent accueillir un apprenti. En effet, l'article L 6222-5-1 du Code du Travail prévoit, quand l'activité n'est pas suffisante pour confier à l'apprenti le volume de travail nécessaire à son apprentissage, de le partager avec un autre employeur.



**Pas de formation adaptée aux besoins de la collectivité**

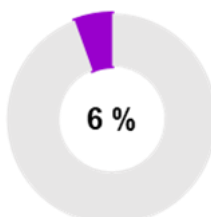
A l'exception de la filière police municipale, l'apprentissage permet de former à tous les métiers de toutes les filières : technique, administrative, culturelle, animation, médico-sociale, sportive... et à tous les niveaux de qualification, du CAP au diplôme d'ingénieur.





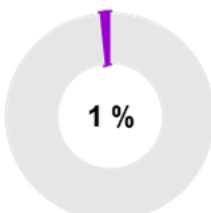
### **Pas de besoin**

L'apprentissage permet, entre autres, de développer un service aux administrés, d'anticiper le départ à la retraite d'un agent, de satisfaire à son obligation d'emploi de travailleurs handicapés, etc. L'apprentissage est un outil de la GPEEC.



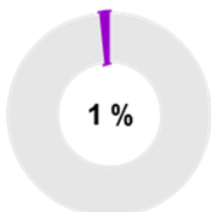
### **Trop cher**

La collectivité est exonérée de la totalité des charges patronales et salariales (jusqu'à 79 % du SMIC). Le coût conventionné de la formation est pris en charge à 100 % par le CNFPT, 80 % de la rémunération des apprentis en situation de handicap sont pris en charge par le FIPHFP.



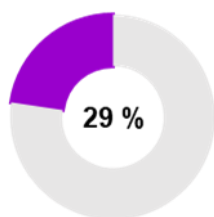
### **Trop de responsabilités**

Il s'agit là d'une notion subjective. Quoi qu'il en soit, le contrat d'apprentissage est un contrat tripartite qui, entre autres, précise les engagements des parties signataires. La responsabilité est donc partagée ; elle n'incombe pas uniquement à la collectivité.

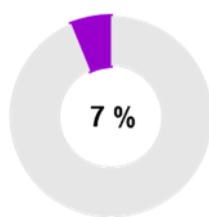


### **Mauvaise expérience passée**

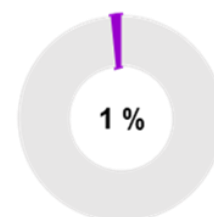
Il faut éviter de généraliser à partir d'un cas unique. Grâce à cette mauvaise expérience, la collectivité saura mieux gérer les étapes et éléments de ses futurs contrats d'apprentissage (sourcing des candidats, choix et collaboration avec l'organisme de formation...).



### **Manque de temps pour s'en occuper**



### **Trop complexe**



### **Pas de candidatures (intéressantes)**

Le centre de gestion de la Gironde propose un accompagnement à la signature de contrats d'apprentissage par des interventions spécifiques en fonction des besoins : présentation du dispositif et des aides financières, appui aux procédures réglementaires, assistance à la sollicitation des aides...

**71,49 %** des collectivités ayant répondu à l'enquête et n'ayant pas accueilli d'apprenti en 2021 connaissent peu ou pas l'aide du CNFPT à l'apprentissage.

*Connaissez-vous l'aide du CNFPT ?*

	Moins de 5 agents	5 à 19 agents	20 à 49 agents	50 agents et plus	Ensemble
Oui	9,20%	28,72%	36,84%	43,48%	24,38%
Un peu	31,03%	24,47%	39,47%	17,39%	28,51%
Non	57,47%	41,49%	18,42%	34,78%	42,98%
nc	2,30%	5,32%	5,26%	4,35%	4,13%
Total	100%	100%	100%	100%	100%



La loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 prévoit, dans son article 122, que pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2022, le CNFPT prend en charge la totalité des coûts conventionnés de la formation des apprentis.

Il devrait verser aux organismes de formation ces frais de formation.

Un décret à venir déterminera les modalités d'application de ces nouvelles dispositions.

Les contrats qui ont été conclus avant 2022 restent financés par le versement d'une contribution fixée à 50 % des frais de formation.

Pour ces contrats, la collectivité n'a pas de démarche à faire. L'organisme de formation facture directement au CNFPT le montant correspondant aux 50 % pris en charge. Il facture à la collectivité le solde du coût.

La liste des montants maximaux de prise en charge des frais de formation par diplôme ou titre professionnel est consultable sur le site du CNFPT, → <https://www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/accueillir-apprenti/documents-utiles/national>.

**70,84 %** des collectivités ayant répondu à l'enquête et n'ayant pas accueilli d'apprenti en 2021 connaissent peu ou pas les aides du FIPHFP à l'apprentissage des personnes en situation de handicap.

*Connaissez-vous les aides du FIPHFP ?*

	Moins de 5 agents	5 à 19 agents	20 à 49 agents	50 agents et plus	Ensemble
Oui	17,43%	22,34%	42,11%	34,78%	24,24%
Un peu	15,60%	17,02%	28,95%	34,78%	19,70%
Non	63,30%	54,26%	23,68%	26,09%	51,14%
nc	3,67%	6,38%	5,26%	4,35%	4,92%
Total	100%	100%	100%	100%	100%



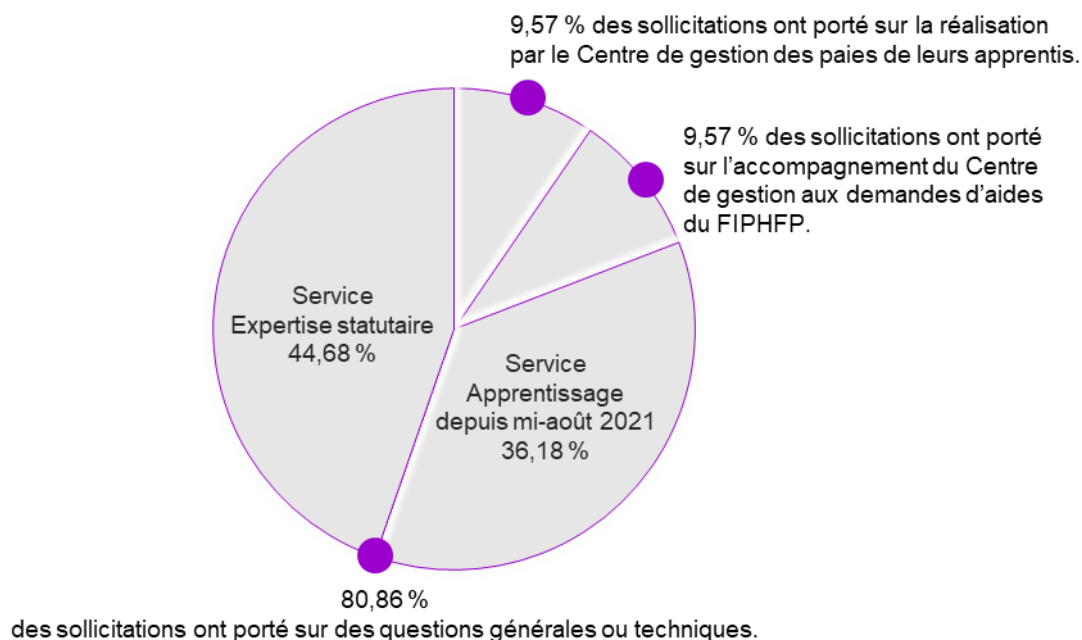
Pour encourager et soutenir l'embauche, en apprentissage, des personnes en situation de handicap, le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) propose des aides financières, en complémentarité des dispositifs de droit commun.

Voir page 6.

Catalogue 2022 des aides du FIPHFP → <http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Une-nouvelle-version-du-catalogue-des-interventions-du-FIPHFP-est-disponible>

**La Cellule Maintien dans l'Emploi et Handicap (CMEH)**  
**du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde**  
**accompagne les collectivités à la constitution du dossier et à la saisie**  
**des aides financières du FIPHFP pour la compensation du handicap.**

**94** sollicitations relatives à l'apprentissage ont été adressées au Centre de gestion en 2021 toutes collectivités confondues



*Par exemple :*



Un poste créé en contrat d'apprentissage doit-il faire l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi ?

**Non !**

Les contrats d'apprentissage ne sont pas soumis à l'obligation de Déclaration de Vacance d'Emploi (DVE).

Les apprentis ne sont pas, non plus, à inscrire au tableau des effectifs.



Faut-il prendre une délibération pour signer un contrat d'apprentissage ?

**Oui !**

Il est impératif de faire valider le possible recours à l'apprentissage dans la collectivité par l'organe délibérant et ce, après avoir recueilli l'avis du Comité technique.

La délibération doit faire apparaître les motifs du recours à l'apprentissage et permettre la mise en œuvre du contrat d'apprentissage et l'engagement financier y afférent.



## Quelles sont les conditions pour être maître d'apprentissage ?

Pour être maître d'apprentissage il faut :

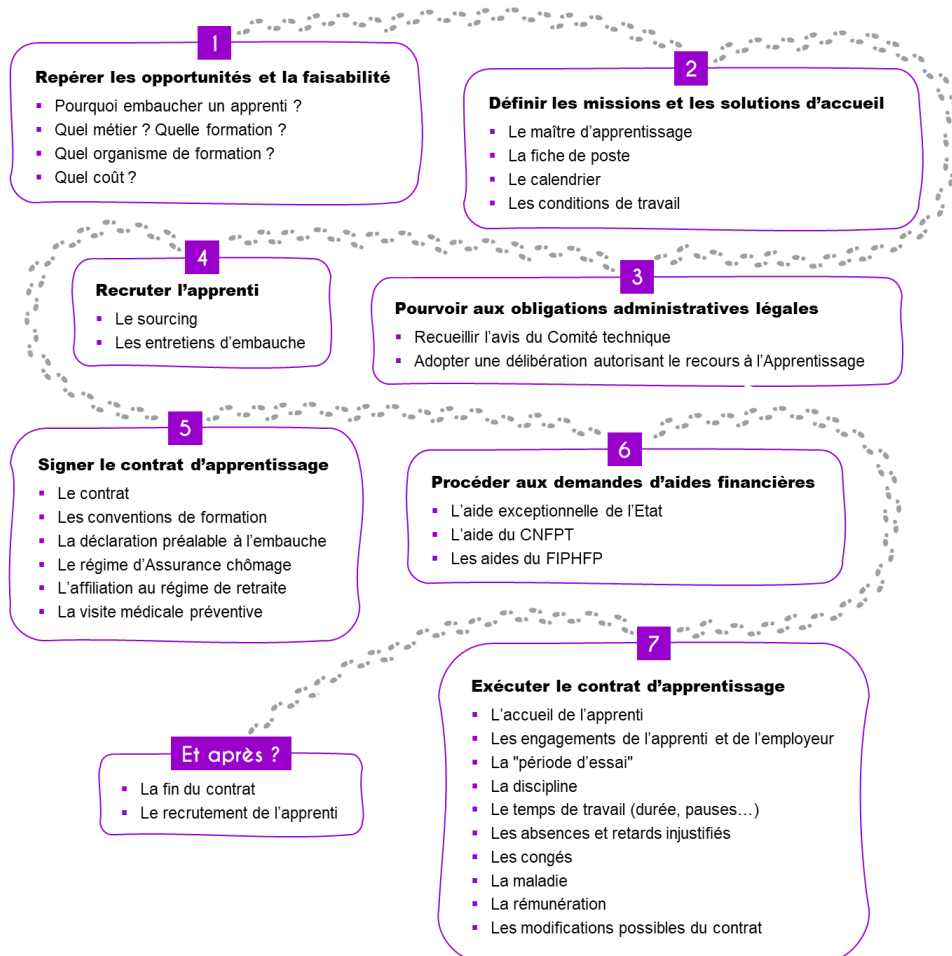
- être majeur et remplir toutes les garanties de moralité,
- justifier d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti d'une durée minimum de 3 ans (2 ans si titulaire d'un diplôme ou titre professionnel de niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti).

A noter : le maître d'apprentissage n'est pas nécessairement le supérieur hiérarchique de l'apprenti.

A noter également : pour maximiser les chances de réussite de l'accompagnement par le maître d'apprentissage, il est souhaitable que ce dernier soit volontaire pour remplir cette mission.



## Quelles sont les étapes de la signature d'un contrat d'apprentissage ?



Voir guide "L'apprentissage pas à pas" sur le site du centre de gestion →

<https://www.cdg33.fr/Emploi-Concours/Promotion-et-Observation-de-l-emploi-territorial-recrutement/Apprentissage>

**42,80 %**

des collectivités ayant répondu à l'enquête et n'ayant pas accueilli d'apprenti en 2021 envisagent de recourir à l'apprentissage si elles sont accompagnées par le centre de gestion

*Est-ce qu'un accompagnement par le centre de gestion pourrait vous inciter à accueillir un apprenti ?*

	Moins de 5 agents	5 à 19 agents	20 à 49 agents	50 agents et plus	Ensemble
Oui	-	6,38%	10,53%	13,04%	4,92%
Pourquoi pas	23,86%	45,75%	50,00%	52,18%	37,88%
Non	74,31%	42,55%	34,21%	30,43%	53,41%
nc	1,83%	5,32%	5,26%	4,35%	3,79%
Total	100%	100%	100%	100%	100%



**Référente Apprentissage**

Véronique ESTELLON

Courriel : [vestellon@cdg33.fr](mailto:vestellon@cdg33.fr)

Téléphone : 05 56 11 93 09

Portable : 07 87 41 21 73

[www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)





**Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde**

Immeuble HORIOPOLIS – 25 rue du Cardinal Richaud – CS 10019

33049 Bordeaux cedex

Téléphone : 05 56 11 94 30

cdg33@cdg33.fr – [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)