

Concours interne pour l'accès au corps des
Secrétaires administratif·ve·s d'administrations parisiennes
dans la spécialité *administration générale*
ouvert à partir du 7 janvier 2019
pour 35 postes

Cas pratique : résolution, à partir d'un dossier documentaire de 10 à 20 pages pouvant comporter des graphiques et des données chiffrées, d'un cas pratique correspondant à des activités administratives dévolues aux secrétaires administratif·ve·s d'administrations parisiennes dans la spécialité administration générale.

L'épreuve doit permettre d'apprécier les qualités d'analyse et de synthèse du·de la candidat·e ainsi que ses capacités de rédaction et d'argumentation.

durée : 3h00
coefficient 4

A LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET

- Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni votre numéro de convocation ou de table, ni signature ou paraphe ;
- Aucune référence (nom de service, nom de personne, numéro de téléphone, adresse de service...), **autre que celles figurant le cas échéant sur le sujet**, ne doit figurer dans le corps (ou dans le timbre) de votre copie sous peine d'exclusion du concours ;
- Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

Sujet :

Le développement de l'apprentissage est une priorité de la Ville de Paris.

Dans ce contexte, votre chef de service souhaite intégrer des apprentis. Il a besoin d'informations synthétiques sur la question afin de mettre en place des réunions de services et de présenter cette démarche aux différents agents.

- 1) Votre chef de service souhaite connaître les modalités de fonctionnement de l'apprentissage ainsi que le public visé. Il vous demande de mettre en valeur les points forts de l'apprentissage au niveau de l'insertion économique et sociale et au niveau du service qui accueille un.e apprenti et ceci afin d'étayer son argumentaire auprès des agents. Dans un second temps, il vous demande aussi de lui présenter les conditions à réunir pour devenir maître d'apprentissage ainsi que les missions de ce dernier.
- 2) Votre chef de service vous demande également de rédiger un projet de réponse (une page maximum) à Monsieur X, un agent souhaitant devenir maître d'apprentissage et qui a adressé la lettre ci-après :

M. X
MAIRIE DE PARIS

Lettre à l'attention de M. le chef de service

Objet : demande pour être maître d'apprentissage

Monsieur,

Je suis secrétaire administratif depuis 25 ans et je suis affecté au poste de coordination et recrutement des auxiliaires de puéricultures au sein du service petite enfance depuis près de 5 ans et je vous adresse par la présente lettre une demande pour être maître d'apprentissage.

En effet, depuis que je suis affecté sur ce poste j'ai porté connaissance à ma hiérarchie à plusieurs reprises des difficultés de recrutement dans les crèches relevant de mon périmètre. Les directrices de crèches me contactent régulièrement pour m'avertir du manque de personnel pour s'occuper des enfants et des soucis que cela leur cause pour le bon fonctionnement de leur crèche.

J'ai pris connaissance de la brochure sur l'apprentissage et la volonté de la Ville de Paris de recruter des apprentis pour leur donner une formation pratique sur le terrain. Ce système de recrutement pourrait tout à fait être adapté aux besoins en personnel dans les crèches. En fonction des absences, des apprentis auxiliaires de puéricultures pourraient être envoyés dans différentes crèches dès qu'il y a un besoin et en tant que coordinateur des mises en poste, je pourrais être leur maître d'apprentissage.

En conséquence, je vous demande de m'accorder cette possibilité de devenir maître d'apprentissage, selon les modalités prévues par la loi Pour la liberté de choisir son avenir professionnel et par celles prévues à la Ville de Paris. Je reste à votre écoute pour déterminer le nombre d'apprentis que je pourrais encadrer dans ce contexte. Je précise que je suis titulaire du baccalauréat et que ces apprentis préparent un diplôme de niveau inférieur.

En vous remerciant sincèrement à l'avance de votre réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur le chef de service, l'expression de mes salutations distinguées.

Monsieur X

L'ensemble du dossier est numéroté de 1 à 9 - dossier comportant 19 pages.

Document 1 : La Gazette des Communes - article "La FPT a recruté plus de 7500 apprentis en 2017" - publié le 17/08/2017 - 2 pages.

Document 2 : Ministère du travail - Portail de l'Alternance - La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018 - 2 pages.

Document 3 : Mairie de Paris - brochure - " Guide du. de la maître d'apprentissage ». 3 pages.

Document 4 : Mairie de Paris - note de la DRH « campagne d'apprentissage 2016 » adressée à la DFPE. Le 7/12/2015 - 4 pages.

Document 5 : Pôle emploi.org - Rubrique Emploi Parlons Net.org - Article de Jean Pierre Gonguet - commentant le Rapport de Bertrand Martinot : *Apprentissage : un vaccin contre le chômage des jeunes, points forts du système allemand.* 2 pages.

Document 6 : Service académique de l'inspection de l'apprentissage - dispositions légales applicables à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage. 1 page.

Document 7 : Mairie de Paris - site : "mon intraparis" - article : «Apprentis,maîtres d'apprentissage : portraits croisés" - 1 page.

Document 8 : CNFPT- Extrait du Guide pédagogique *Maître d'apprentissage dans les collectivités territoriales* - boîte à outils - exemple de charte d'engagement du maître d'apprentissage. 3 pages.

Document 9 : CFA - Ile de France - extrait de leur brochure de présentation de l'apprentissage - Schéma de apprentissage. 1 page.

La FPT a recruté plus de 7500 apprentis en 2017

Publié le 09/07/2018 dans : **La Gazette des communes – l'actualité RH.**

54 % des nouveaux apprentis de la fonction publique ont été recrutés dans la territoriale, en particulier par les communes. L'essor est encourageant alors qu'une réforme en cours d'examen parlementaire vise à faire de l'apprentissage un meilleur tremplin vers l'emploi.

En 2017, la fonction publique a enregistré 14 022 nouveaux contrats d'apprentissage, soit 1 024 de plus qu'en 2016 (+ 7,9 %), indique la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dans ses Stats rapides de juillet.

Comme les années précédentes, c'est la fonction publique territoriale (FPT) qui est la locomotive avec 7523 recrutements (+9,4%), suivie par la fonction publique de l'État (FPE 5880) et la fonction publique hospitalière (FPH 620).

Les communes d'abord

Dans un guide publié en octobre 2017, le Centre national de la fonction publique territoriale soulignait certains enjeux pour les employeurs territoriaux : surmonter des difficultés de recrutement dans des secteurs professionnels dits en tension, anticiper les départs à la retraite, dynamiser les équipes de travail...

Ce sont les communes qui se saisissent d'abord de ce levier de l'apprentissage : elles ont recruté près de 60% des nouveaux apprentis sur dix (4360), auxquels il convient d'ajouter les 20 % recrutés par les établissements communaux ou intercommunaux, suivies par les départements (13 %) et les régions (7%).

Des apprentis plus jeunes

Les contrats d'apprentissage conclus en 2017 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 % dans la FPH et 8 % en FPE.

43% à un niveau inférieur au bac- Les statistiques d'âge sont évidemment à rapprocher des diplômes préparés. Les contrats d'apprentissage s'adressent en effet aux jeunes à partir de 16 ans et jusqu'à 25 ans et permettent d'obtenir un diplôme allant du CAP (niveau V) au Master 2 (niveau I).

Globalement, un peu plus de la moitié des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique visent la préparation d'un diplôme de l'enseignement supérieur, 27 % un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat et enfin 18 % un diplôme de niveau baccalauréat. Mais ces moyennes masquent des disparités. Ainsi, la part des nouveaux apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur est plus importante dans la FPE (74 %) que dans les deux autres versants : 62 % et 39 % respectivement dans la FPH et la FPT. A l'inverse, c'est dans la FPT que le niveau inférieur au baccalauréat est le plus important : 43 % contre 21 % dans la FPH et 8 % dans la FPE en 2017.

Durée de contrats en baisse

37 % des contrats d'apprentissage ont une durée inférieure ou égale à un an (36 % en 2016 et 33 % en 2015) et 6 % une durée supérieure à deux ans. La part des contrats de douze mois et moins est stable à un niveau élevé dans la FPH et en hausse dans la FPE et la FPT (respectivement +1 et +2 points).

Apprentis en situation de handicap- En 2017, avec le recrutement de 730 nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique (+124 personnes par rapport à 2016), leur part dans l'ensemble des nouveaux apprentis est en hausse : 5,2 % contre 4,7 % en 2016 : 7,8 % dans la FPH et 3,4 % dans la FPT et la FPE.

Une réforme en chantier

Aujourd'hui, la France compte 400 000 apprentis, soit seulement 7% des 16-25 ans. Le Gouvernement a annoncé le 9 février son intention de faire faire « sa révolution copernicienne » à l'apprentissage, pour atteindre le niveau de 15% des voisins européens et en faire un meilleur tremplin vers l'emploi.

L'Assemblée nationale a adopté le 19 juin, en première lecture, le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel dont le chapitre III vise à « transformer l'alternance ». Le Sénat va examiner ce texte à son tour à partir du 10 juillet. Quelques points clés devraient faire consensus.

L'âge de l'apprenti : l'apprentissage sera ouvert à tous les jeunes de 16 à 29 ans révolus contre 25 ans actuellement (âge de début de contrat). Il s'agit de tenir compte des orientations ou des réorientations plus tardives vers le marché du travail, ainsi que le développement de l'alternance dans l'enseignement supérieur,

La durée du contrat : la durée du contrat pourra s'étendre de 6 mois à 3 ans au lieu d'un an à 3 ans actuellement. Comme aujourd'hui, elle doit correspondre à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat mais, la nouveauté est qu'elle peut être raccourcie pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti ou de ses compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger ou d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Le temps de travail : la rédaction proposée conserve les durées hebdomadaires de 35 heures et quotidienne de 8 heures prévues par le droit en vigueur contrairement à ce que prévoyait le projet de loi initial. Les dérogations seront renvoyées à un décret en Conseil d'Etat qui définira les activités concernées. Les dépassements ne pourront excéder 2 heures par jour et 5 heures par semaine et seront compensés par des périodes de repos.

Le salaire : il correspond à un pourcentage du Smic qui varie en fonction de l'âge de l'apprenti (moins de 18 ans, 18-20 ans, 21 ans et plus), de son ancienneté dans le contrat et du niveau de diplôme préparé. Le coup de pouce de 30 euros annoncé par le Gouvernement le 9 février pour les 16-20 ans avec l'exemple du jeune de 18 ans préparant un bac pro qui gagnera 715 euros au lieu de 685 n'est pas d'ordre législatif, mais réglementaire. Le projet de loi modifie le code du travail pour indiquer que l'apprenti « ne peut percevoir un salaire inférieur » au lieu de « perçoit un salaire ». De son côté, le sénat pourrait demander la suppression du critère d'âge.



Portail de l'Alternance – Ministère du travail

Article publié le 21/06/2018

Apprentissage | Ce que va changer la loi pour la Liberté de choisir son Avenir professionnel

Rendre l'apprentissage attractif pour les jeunes et les entreprises

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été promulguée par le Président de la République le 5 septembre 2018. Portée par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, elle réforme **l'apprentissage** et la formation professionnelle et comprend également des mesures sur l'élargissement de l'assurance chômage, l'égalité femmes-hommes, l'emploi des personnes handicapées et la lutte contre les fraudes au travail détaché.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel **garantira le principe un contrat = un financement**. Un jeune et une entreprise qui signeront un contrat d'apprentissage auront un financement.

➤ Pour les apprentis

70 % des apprentis ont un emploi 7 mois après leur diplôme et nombreux sont ceux qui se lancent dans l'entrepreneuriat.

Ils sont environ 400 000 jeunes à choisir cette voie de formation initiale. La loi renforce l'attractivité de l'apprentissage pour le développer massivement à tous les niveaux de qualification.

- 500 € d'aide au permis de conduire pour les apprentis majeurs.
- Une augmentation de 30 € par mois pour les apprentis de moins de 20 ans en CAP ou en Bac pro.
- Tout contrat entre un jeune et une entreprise aura sa formation en CFA financée.
- Les passerelles entre apprentissage et statut scolaire ou étudiant seront facilitées et les campus de métiers regroupant toutes les filières seront développés.
- 15 000 jeunes apprentis auront la possibilité chaque année de partir en « Erasmus pro » en Europe d'ici la rentrée 2022.
- Tous les jeunes auront la possibilité d'entrer tout au long de l'année en apprentissage, et de faire valoir leurs acquis pour raccourcir la durée de la formation ou, au contraire, en cas de difficulté, l'augmenter avec une « prépa apprentissage », financée par le Plan d'investissement dans les compétences du Gouvernement.
- Le nombre d'écoles de production sera doublé d'ici 2022.

Orientation | choisir son avenir professionnel est un élément clé de la construction de la vie de chacun.

- Les taux d'insertion dans l'emploi et de réussite aux diplômes de tous les CFA et de tous les lycées professionnels seront publics.
- Les régions organiseront avec tous les collèges et lycées une découverte des filières et métiers par la rencontre de professionnels qui viendront partager leur passion et leur savoir-faire.
- La création d'une classe de troisième « prépa-métiers » pour préparer l'orientation des collégiens vers la voie professionnelle et l'apprentissage. Elle leur permettra de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences.
- Le conseil en évolution professionnelle permettra aux actifs qui le souhaitent d'être accompagné gratuitement dans le choix de leur parcours professionnel et de leur formation.

➤ **Pour les employeurs**

Développer l'apprentissage, c'est lever les freins spécifiques à chaque entreprise

- Pour les entreprises de moins de 250 salariés qui forment des jeunes en CAP ou en Bac pro, une aide unique pour plus de lisibilité.
- Pour toutes les entreprises, la possibilité d'ouvrir un CFA, la mise en place d'un collecteur unique (URSSAF), la possibilité d'entrer en apprentissage tout au long de l'année, une durée de contrat qui tient compte des acquis de l'apprenti...
- Pour tous les CFA, les démarches seront simplifiées.
- Les branches professionnelles co-construiront le contenu des diplômes avec l'État.
- Le droit du travail tiendra compte des spécificités de certains métiers.



GUIDE

DU DE LA MAITRE

D'APPRENTISSAGE

Priorité de la municipalité, l'apprentissage est un outil de politique économique et sociale pour l'insertion des jeunes mais également une mission civique qui valorise l'image de la Ville de Paris et met en lumière des métiers méconnus de celle-ci.

Il a pour but de donner, aux jeunes âgé.e.s de 16 à 30 ans, une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle ou d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur, un titre d'ingénieur.e ou un titre homologué.

Il associe une formation dans une entreprise aux enseignements dispensés par le centre de formation d'apprenti.e.s (CFA)

Vous vous êtes porté.e volontaire pour être maître d'apprentissage et nous vous en sommes très reconnaissants.

Vous transmettez ainsi votre savoir-faire, vos méthodes de travail à un.e jeune en voie d'insertion professionnelle, ce qui constitue un acte citoyen.

Vous pouvez bénéficier en retour par votre apprenti.e des plus récentes techniques de votre domaine d'activité.

Votre rôle est essentiel et nous souhaitons vous accompagner dans l'exercice de vos fonctions par ce guide.

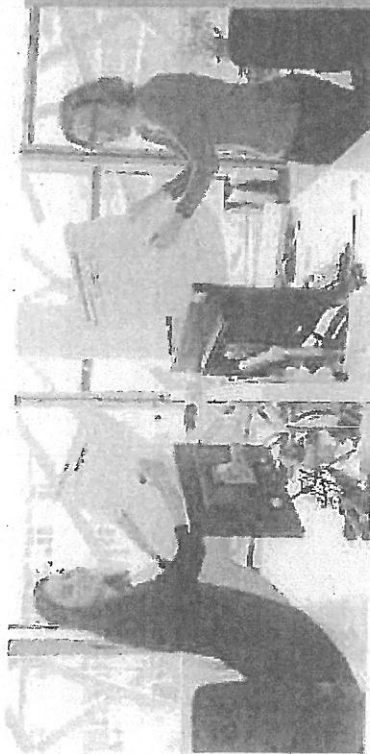
Il vient compléter le « guide de l'apprenti.e » dont le contenu vous concerne autant.

Bien évidemment, toute l'équipe du pôle apprentissage se tient à votre disposition pour vous apporter les précisions et compléments qui, le cas échéant, vous seraient nécessaires.

1 Posture, rôle et transmission

Devenir maître d'apprentissage c'est :

- faire découvrir son métier à un-e jeune apprenti-e, et lui transmettre son savoir-faire ;
- donner une première image du service public et du monde du travail ;
- être un exemple et endosser la responsabilité de l'accompagnement pédagogique d'un-e apprenti-e ;
- accepter qu'un-e jeune professionnel-elle vous questionne sur vos pratiques et vous ouvre à d'autres façons de travailler et à des nouvelles techniques ;
- détecter des potentiels afin que les apprenti-e-s puissent, s'ils-elles le souhaitent, candidater aux recrutements de toutes formes organisés par la Ville de Paris, en bénéficiant si nécessaire de préparations.



Cécile et Gladys, juristes

2 Les conditions réglementaires

Vous pouvez être maître d'apprentissage si :

- Vous détenez un diplôme en rapport avec celui que prépare l'apprenti-e et d'un niveau au moins équivalent tout en justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme préparé.
- ou
- Possédez une expérience professionnelle d'au moins trois ans en rapport avec le diplôme visé, sous réserve de l'accord du rectorat.

Par ailleurs, pour devenir maître d'apprentissage vous devez être volontaire.

3 La procédure de désignation

Votre candidature, validée par votre hiérarchie et le SRH de votre direction, sera adressée au Bureau du recrutement qui vérifiera que les conditions réglementaires sont remplies.

Si l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage est subordonné à des conditions de compétences formelles, il l'est également à l'accord de la hiérarchie, qui peut refuser que l'agent-e, bien que volontaire, assume ce rôle, par exemple pour des raisons de charge de travail.

Par ailleurs, cette fonction correspond à un engagement moral de suivre l'apprenti-e au long de son contrat, qui peut durer jusqu'à trois ans selon le diplôme préparé. Il convient donc de ne proposer à ces fonctions en premier lieu que des agents-e ayant des compétences de gestion de poste, ou d'interruption de fonctions (départ en retraite, mutation, disponibilité, congé maternité...) qui entraîneront nécessairement pour l'apprenti-e un changement de maître d'apprentissage, ce qui n'est jamais souhaitable.

En cas de changement de maître d'apprentissage, il est essentiel que le-la "partant-e" transmette à son-sa remplaçant-e tous les documents en sa possession relatifs à son apprenti-e (maquette du récapitulatif mensuel d'absence, suivi des congés...). Un formulaire est établi à cette occasion par le SRH de votre direction et transmis au Bureau du recrutement afin que soit établi un avenant au contrat d'apprentissage.

Pour des raisons de qualité du suivi de l'apprenti-e, un-e maître d'apprentissage, à la Ville de Paris, n'est autorisé-e à encadrer qu'un-e apprenti-e.

4 Le positionnement du-de la maître d'apprentissage et notamment dans l'équipe de travail



Olivier et Victor, agents serruriers-métalliers

Votre position n'est pas celle d'un-e formateur-ice, mais celle d'un-e tuteur-ice. L'apprenti-e n'est pas un-e stagiaire mais un-e agent-e de la Ville.

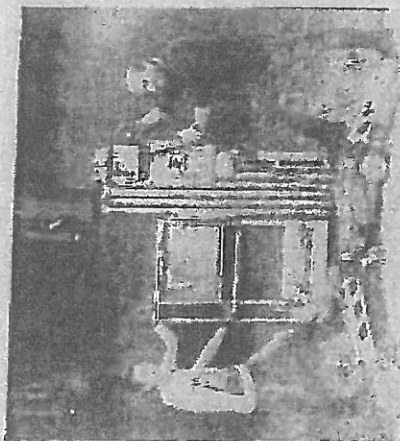
Vous devez tout à la fois transmettre à l'apprenti-e des connaissances techniques, des savoir-faire et des savoir-être, propres à votre milieu professionnel. Vous avez donc un devoir d'exemplarité.

Votre rôle est indissociable de celui de l'équipe dans laquelle vous travaillez. Il vous appartient donc de veiller à ce

que l'apprenti-e que vous encadrez soit présenté-e à toute l'équipe ainsi qu'à votre hiérarchie, de manière à ce que sa position (celle d'un-e salarié-e en apprentissage) soit bien comprise. Ainsi votre apprenti-e pourra s'insérer au mieux dans son équipe et bénéficier de l'appui de tou-te-s.

De la même manière, l'apprenti-e s'inscrit dans la chaîne hiérarchique.

Le suivi de l'apprenti.e et les contacts avec le CFA



Adrien et Pascal, régisseurs

Le code du travail impose que dans les deux mois suivant le début du contrat le CFA organise un entretien entre un de ses formateurs-rices, le-la maître d'apprentissage et l'apprenti.e (accompagné.e d'un.e représentant.e légal.e si il-elle est mineur.e). À l'issue de cet entretien, vous devrez adresser au gestionnaire de l'apprenti.e le document qui vous a été remis, avec d'autres, lors de la prise de fonction de votre apprenti.e.

Tout au long du déroulement du contrat, vous devrez garder le contact avec l'établissement de formation, notamment en cas de difficultés avec l'apprenti.e : absences répétées, comportement anormal... afin de gérer ces difficultés de manière concertée.

Néanmoins, durant le contrat d'apprentissage, vous n'êtes pas seul, votre hiérarchie, le bureau de recrutement et le-la médiateur-ice sont à votre disposition pour vous aider et vous conseiller.

Le-la médiateur-ice

Il-elle aide à trouver un accord mutuel qui, dans la mesure du possible, contribue à éviter la rupture du contrat d'apprentissage. Si la rupture de contrat est l'aboutissement le plus souhaitable, comme dans le cas d'une inadaptation à la profession, d'un changement d'orientation ou d'une mésentente entre l'apprenti.e et le-la maître d'apprentissage, le-la médiateur-ice accompagne cette séparation en aidant à la recherche d'alternatives pour chacune des parties.

Coordonnées du médiateur régional : Olivier DAVIERE
01 43 33 32 ou 06 37 07 16 87 - olivier.daviere@cma-idf.fr

Le suivi de l'apprenti.e et les contacts avec les gestionnaires

Le bureau du recrutement de la DRH est à votre disposition pour vous accompagner et vous conseiller tout au long de votre engagement en qualité de maître d'apprentissage.

De votre côté, vous devez envoyer (papier, courriel, télécopie), chaque fin de mois au gestionnaire de votre apprenti.e (cf infra "vos contacts"), un document qui récapitule les absences de votre apprenti.e au sein de votre service. Le cas échéant, vous envoyerez un état "mémento".

Si vous recevez par erreur des documents destinés au gestionnaire de votre apprenti.e, comme des originaux de prescriptions d'arrêt de travail, vous veillerez à les transmettre au bureau du recrutement par courrier.

Par ailleurs, veillez à ne pas signer de documents administratifs (conventions de stage, autorisations de séjour, attestations, etc.) ; ces derniers sont à signer par un.e représentant.e du bureau du recrutement.

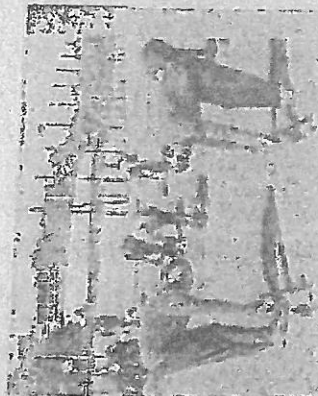
L'apprenti.e a droit à des congés (cf. le Guide de l'apprenti.e), qui lui sont octroyés et que vous décomptez, dans le cadre de la pratique du service dans lequel vous êtes tous les deux affecté.e.s. Il est important de rappeler à cette occasion que l'apprenti.e doit avoir pris, avant la fin de son contrat, la totalité des congés auxquels il-elle a droit.

Au cours de votre fonction, vous veillerez à tenir informé.e le-la gestionnaire des difficultés auxquelles vous pourriez être confronté.e. Si nécessaire, vous établirez un rapport sur une situation qui vous paraît impliquer une réaction de l'administration.

En cas de mutation sur un autre poste, dans un autre service voire une autre direction, et si vous continuez à exercer des fonctions en rapport avec le diplôme préparé par votre apprenti.e, vous pouvez, après contact avec son gestionnaire mais également avec son CFA, vos nouvelles fonctions.

Il est rappelé que l'apprenti.e ne doit pas dépasser la durée du travail réglementaire (et donc ne pas faire d'heures supplémentaires). Il vous appartient d'y veiller.

Enfin, il vous est recommandé de consulter régulièrement votre messageur professionnel, fréquemment utilisée par le bureau du recrutement et le CFA (notamment dans le cadre du livret d'apprentissage dématérialisé) pour communiquer avec vous.



Hamza et Romain, animateurs sportifs

Bureau du recrutement

Paris, le : 07 DEC. 2015

Affaire suivie par : Madame Frédérique BAERENZUNG
Monsieur François PHILIPPE

NOTE à l'attention de : Monsieur Olivier FRAISSEX
Directeur des familles et de la petite enfance

Objet : Campagne d'apprentissage 2016

P. J. : 5
- État de présence des apprentis du 25 novembre 2015
- Fiche offre accueil
- Attestation maître d'apprentissage
- Avant-projet de contrat
- Tableau de recensement 2016

Résumé : Le développement de l'apprentissage est une priorité pour la Maire, qui a fixé un objectif de recrutement de 500 apprentis par an.
Pour 2016, il est demandé à la DFPE de proposer 150 contrats d'apprentissage. Cet objectif a été établi en concertation entre votre SRH et le bureau du recrutement. Vous êtes invités à remplir le tableau en PJ avant le 11 janvier 2016.

Comme vous le savez, et au-delà de l'importance qui y est accordée au niveau de l'État, l'apprentissage mis en place par la Ville de Paris est tout à la fois :

- Un outil de politique économique et sociale pour l'insertion professionnelle des jeunes et une mission civique qui valorise l'image de la collectivité ;
- Une priorité forte de la Maire avec un objectif de 500 recrutements annuels. Plus de 600 apprentis sont ainsi présents dans les services. Parmi eux, quelques 200 apprentis sont formés à la DFPE et deviendront pour la plupart auxiliaires de puériculture au sein des crèches municipales ;
- Un objectif de créer des parcours professionnels au sein de la collectivité et de miser sur l'apprentissage comme une forme de pré-recrutement, notamment sur les métiers en tension.

Si l'apprentissage est d'abord destiné à aider à la formation et à l'accès au travail des bénéficiaires, il est également avantageux pour l'employeur en ce qu'il :

- lui fournit une main d'œuvre qui apporte parallèlement des connaissances techniques récentes ;
- lui permet de transmettre ses méthodes et ses valeurs ;
- lui permet de donner l'occasion à ses employés de transmettre leur expérience et d'être ainsi valorisés ;
- lui donne l'occasion de juger des qualités de l'apprenti et de pouvoir ainsi, le cas échéant, envisager sereinement de lui proposer un emploi pérenne.

C'est dans cette dernière optique que la Ville de Paris entend développer, à travers le recrutement de ses apprentis, une recherche de futurs collaborateurs dans des métiers en tension ou à recrutements récurrents, tout particulièrement dans les premiers niveaux de diplômes (niveau V et IV).

Afin de vous permettre plus en amont de détecter vos besoins mais aussi vos moyens, j'ai souhaité que la campagne 2016 d'apprentissage soit lancée le plus tôt possible.

La DFPE est particulièrement investie dans cette démarche, et il est indispensable que cette démarche se confirme cette année encore, en particulier dans le secteur des crèches.

Si plus de 100 recrutements de nouveaux apprentis ont été réalisés ou vont l'être sous peu au titre de la rentrée 2015, sans compter la promotion d'auxiliaires de puériculture qui va rejoindre votre direction au début de l'année civile, il conviendrait de maintenir ce rythme de 150 recrutements en année civile pour la rentrée 2016, mais également de mettre en place une ouverture à l'apprentissage en direction de candidats préparant des diplômes susceptibles de correspondre à tout ou partie des fonctions assurées par les agents techniques de la petite enfance.

Le recrutement dans ce corps, effectué sans concours mais sur la base de tests composés d'épreuves écrites, pratiques et orales, pourrait ainsi bénéficier d'un vivier potentiel de candidats formés aux activités et aux techniques de ces professionnels des crèches, et connaissant le milieu professionnel parisien.

Observés au long de leur apprentissage, ces candidats potentiels pourront à l'issue de celui-ci (ou un peu avant, aucune condition réglementaire de diplôme n'étant opposable) et si leur aptitude a été favorablement appréciée, être incités à s'inscrire à ce test, éventuellement en bénéficiant d'un contrat leur permettant d'attendre son organisation.

Ainsi, une dizaine d'apprentis, recrutée parmi les candidats préparant le CAP assistant technique en milieu familial et collectif pourrait constituer une première ouverture. S'agissant d'un nouvel objectif, il est nécessaire de rechercher le plus tôt possible des candidatures de maîtres d'apprentissage.

Comme d'usage, vous trouverez ci-joints la fiche d'offre d'accueil, l'attestation à remplir par le maître d'apprentissage, ainsi que l'avant-projet de contrat.

Vous voudrez bien transmettre vos propositions avant le 11 janvier 2016 selon le modèle de tableau joint.

Par ailleurs, à l'occasion de la réorganisation de la DRH, le service de l'apprentissage, des stages et des contrats aidés (SASCA) a vu ses activités redéployées entre plusieurs bureaux, dont les activités de recrutement et de gestion des apprentis qui intègrent (avec les stages de longue durée rémunérés) le bureau du recrutement.

Ces changements vont être l'occasion de redéfinir les relations qui doivent se nouer entre la DRH et ses partenaires en amont (CFA) et en aval (directions affectataires).

Pour vous accompagner, la DRH va changer de positionnement en privilégiant deux axes :

- La construction de partenariats privilégiés et durables avec certains CFA préparant les métiers recherchés et ainsi permettre un recrutement plus simple, plus rapide, tout en étant plus sélectif ;
- La mise en visibilité de notre offre en étant présents notamment aux salons de l'apprentissage, aux portes ouvertes des CFA partenaires... À ce titre, je vous serais très reconnaissant de bien vouloir faire le nécessaire pour que la DFPE puisse être représentée lors des 2 salons de l'apprentissage qui se tiendront en février et avril 2016.

Le pôle apprentissage de la section de l'apprentissage et des stages du bureau du recrutement est à votre disposition pour toute information complémentaire qui vous serait utile.

(Frédérique Baerenzung - frederique.baerenzung@paris.fr - tél. : 01.42.76.53.13

François Philippe - francois.philippe@paris.fr - tél. : 01.42.76.45.44)

Jean-Baptiste NICOLAS

Directeur des ressources humaines

Copies : - M. Philippe Chotard

- Mme Aurélie Robineau-Israël

- Mme Sandra Desmettre (cabinet de M. Emmanuel Grégoire)

- M. Julien Antelin (cabinet de Mme Pauline Véron)

DIRECTION ET SERVICE D'ACCUEIL

☐ Commune☐ Département

Direction :

Service :

Adresse :

Nom du chef de service :

SOI :

MAITRE D'APPRENTISSAGE

Nom :

Prénom :

SOI :

Grade :

Date de naissance : |_|_| |_|_| |_|_|_|_|

(élément devant figurer sur le contrat d'apprentissage)

adresse professionnelle précise (si différente de celle du chef de service)

 :

Fax :

Fonction occupée* :

Qualification* :

Diplôme possédé relatif à la qualification*:☐ Ancienneté métier*ans☐ Diplôme le plus élevé*☐ Ancienneté fonction publique*.....ans

(* Renseignements obligatoires - conditions légales requises pour la formation d'un apprenti)

(* Pour les diplômes de l'enseignement supérieur joindre une copie du diplôme possédé relatif à la qualification)

APPRENTI(E)

Diplôme préparé dans le cadre de la formation en apprentissage:

(ex : CAP menuiserie, Bac pro ARCU)

Description des tâches qu'il est envisagé de confier à l'apprenti(e)

Profil requis (âge, niveau...)

Conduite de véhicule envisagée : ☐ oui

☐ non

Visa chef de service	Visa SRH	Visa DRH
(Date - cachet - signature)	(Date - cachet - signature)	(Date - cachet - signature)

Attention : pour être recevable cette fiche doit être entièrement renseignée



Nom :

Prénom :

Direction :

Service :

Adresse :

Tél :

Fax :

E-Mail :

ATTESTATION DU MAITRE D'APPRENTISSAGE

Je, soussigné(e) _____
(nom, prénom)

- déclare être volontaire pour exercer les fonctions de maître d'apprentissage et s'engager à suivre les formations qui s'y rattachent.
- déclare posséder un diplôme, ou un titre attestant une qualification au moins équivalente à celle du diplôme ou du titre préparé par mon apprenti(e) et exercer depuis au moins trois ans une activité professionnelle avec la qualification visée.

Fait à Paris, le :

Signature du maître d'apprentissage

Source : Emploi Parlons Net - Pôle-emploi.org.

MAJ : 20/04/2018

Article de Jean Pierre Gonguet – commentant le *Rapport de Bertrand Martinot Apprentissage : un vaccin contre le chômage des jeunes.*

Bertrand Martinot, économiste spécialiste de l'emploi, auditionné à l'Assemblée nationale dans le cadre du cycle de concertation sur la réforme de la politique d'apprentissage

Apprentissage : quels sont les points forts du système allemand ?

La description rigoureuse des systèmes d'apprentissage en France et en Allemagne tourne sur quasiment tous les points à l'avantage des Allemands. Le rapport de Bertrand Martinot décortique les raisons de l'efficacité allemande et les enseignements à en tirer.

Les comparaisons en matière de formation et d'apprentissage entre la France et l'Allemagne sont toujours sujettes à caution et les données rarement uniformisées. Bertrand Martinot a quand même essayé de se livrer à l'exercice pour tenter de comprendre le succès phénoménal de l'apprentissage en Allemagne, le relatif échec en France et les enseignements que l'on pouvait en tirer.

D'abord le constat : « quels que soient les indicateurs utilisés, l'Allemagne surclasse nettement la France pour l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Ainsi, le chômage des jeunes est largement inférieur en Allemagne. Le taux d'emploi y est également plus fort. Même si l'écart est beaucoup plus faible, la proportion des jeunes sans emploi, ni en scolarité ni en formation (NEET) y est inférieure, ce qui tend à prouver que non seulement le système allemand procure davantage de travail aux jeunes mais encore qu'il « rattrape » par son système de formation initiale une plus grande proportion de ceux qui peinent à accéder à l'emploi ». Et il en conclut que « la différence essentielle... est que les jeunes de qualifications intermédiaires réussissent bien mieux en Allemagne qu'en France. »

Ensuite, les statistiques montrent que « contrairement à une idée reçue, la France ne néglige pas quantitativement la voie professionnelle dans l'enseignement secondaire par rapport à l'Allemagne... mais que l'Allemagne se distingue par le poids tout particulier de l'apprentissage aussi bien en proportion de la population de jeunes qu'au sein de la filière professionnelle du secondaire (environ trois fois plus élevé dans les deux cas) ».

En plus le nombre d'apprentis est d'une stabilité remarquable en Allemagne : entre 1,5 et 1,7 millions depuis la fin des années 1990 quelle que soit la conjoncture. Pour bien comprendre son poids, il faut savoir que la proportion de jeunes passant par l'apprentissage au cours de leur formation est de 57.7% Allemagne contre 26% en France.

Les différences sont encore plus marquantes sur d'autres comparaisons : le niveau de qualification préparé par les apprentis est bien plus élevé en Allemagne qu'en France. Dans le premier pays il est essentiellement centré sur le niveau du Bac pro, dans le second beaucoup plus vers le CAP (et maintenant dans l'enseignement supérieur, une pratique quasi inexistante

en Allemagne) . Ensuite l'âge d'entrée en apprentissage est sensiblement plus bas en France qu'en Allemagne les élèves attendent la sortie du premier cycle vers 16 ans.

Enfin en Allemagne, la durée de l'apprentissage de droit commun est de trois ans car « les entreprises peuvent de cette manière rentabiliser leur investissement dans ces jeunes et ces derniers sortent du système avec une forte expérience du monde de l'entreprise ». En France les contrats sont de plus en plus courts mais les apprentis français sont en moyenne mieux rémunérés, avec une rémunération nette moyenne de l'ordre de 600 à 650 euros.

Mais la différence est aussi culturelle. Bertrand Martinot montre qu'il existe deux représentations sociales opposées de l'apprentissage : en Allemagne il s'agit d'une voie « normale » d'accès à l'emploi aux premiers niveaux de qualification en Allemagne, en France d'un outil de remédiation à l'échec scolaire. En Allemagne, l'apprentissage « est une voie incontournable pour l'accès à la plupart des métiers d'employés et d'ouvriers qualifiés et c'est une voie sélective (âge élevé à l'entrée, diplôme à l'entrée), exigeante aussi bien pour l'apprenti que pour l'entreprise d'accueil (longue durée des contrats) ».

L'apprentissage en Allemagne est considéré comme le mode d'accès quasi-exclusif aux emplois de qualification moyenne (mais pas supérieure) qui garantissent des débouchés professionnels satisfaisants et des perspectives de progression ultérieure dans des entreprises dynamiques, ce qui peut expliquer sa forte valorisation sociale. En France il est depuis toujours davantage considéré comme un outil de la politique de l'emploi susceptible d'insérer les jeunes en échec scolaire que comme la voie normale d'un enseignement professionnel secondaire sélectif et de qualité

Cela explique vraisemblablement la meilleure efficacité du système allemand. Le système est tellement valorisé que les jeunes allemands font leurs premiers choix dès 11-12 ans alors que les jeunes français attendent la fin du collège unique, à 15 ans. Bertrand Martinot décrit ensuite longuement le système d'écoles allemandes à partir de 12 ans, qui a, selon lui, le mérite d'être très clair, mieux structuré et beaucoup plus décentralisée avec un système de financement relativement simple. La description tourne presque toujours à l'avantage de l'Allemagne, sauf sur la question des élèves en échec scolaire ou aucun des deux pays n'a trouvé de réponse satisfaisante.

(...)

Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage
SAIA de Paris
94, avenue Gambetta
75984 PARIS CEDEX 20

*Rappel des dispositions légales applicables à l'exercice de la fonction
de Maître d'Apprentissage*

Article R. 6223-5 du Code du Travail

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Article R. 6223-22

Le maître d'apprentissage mentionné à l'article L. 6223-5 doit être majeur et offrir toutes garanties de moralité.

Article R. 6223-24

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-1 :

1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

2° Les personnes justifiant de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;

3° Les personnes possédant une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, 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. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Apprentis-maîtres d'apprentissage: portraits croisés

Extrait de l'article l'Été de l'apprentissage - Mairie de Paris du 06.07.2017 actualités sur le site paris.fr

Les professionnels de la Mairie de Paris préparent avec efficacité à des diplômes de tous niveaux (du CAP au Master) dans des secteurs très variés: informatique, restauration, animation, petite enfance, administratif, automobile, espaces verts. (...)

Apprentis-maîtres d'apprentissage: portraits croisés

La filière de l'apprentissage permet de concilier vie en entreprise et cours en classe.

Louis, 23 ans

Apprenti à la Ville de Paris à la Direction de l'Information et de la Communication (DICOM) depuis octobre 2016

Actuellement en formation de documentaliste multimédia à l'INA, Louis travaille au service vidéo du département Paris Numérique une semaine sur deux: «ce stage a une résonance particulière puisque mon maître d'apprentissage a suivi le même parcours que moi; l'aspect professionnel aide à mettre en pratique ce que j'apprends à l'école».

Marianne

Maître d'apprentissage à la Direction de l'Information et de la Communication

Marianne, est-ce ta première expérience en tant que maître d'apprentissage ? «Oui, il s'agit de ma première expérience et j'ai d'ores et déjà fait une nouvelle demande pour continuer à être maître d'apprentissage. J'ai moi-même été apprentie en arrivant à la Ville de Paris et je connais bien l'INA puisque j'y ai fait mes études. L'apprentissage permet un partage de connaissances et un réel échange dans le secteur multimédia. C'est donc pour moi un bilan très positif !»

Pauline, 24 ans

Apprentie à la Direction de l'Attractivité et de l'Emploi (DAE) depuis octobre 2016: « Je suis en stage à la DAE dans le service de l'économie solidaire et de l'insertion professionnelle du lundi au mercredi puis le reste de la semaine à l'université (ASSAS- Paris 2) en droit public. Mon stage me permet de mettre en pratique ce que j'apprends à l'université car on nous enseigne surtout de la théorie.»

Isabelle

Maître d'apprentissage à la Direction des Familles et de la Petite Enfance (DFPE) en tant qu'auxiliaire de puériculture : «En ce qui me concerne, c'est la troisième fois que je suis maître d'apprentissage. Au début, il faut réussir à « détacher » du temps pour son apprentie. Elle est d'ailleurs beaucoup en observation et regarde comment on s'occupe des enfants en pratique. Il s'agit avant tout d'un vrai projet pédagogique qui demande un investissement et l'envie de transmettre la passion pour son travail. »

Clémentine, 24 ans

Apprentie à la Direction des Systèmes et Technologies de l'Information (DSTI) depuis octobre 2016 «J'ai demandé un stage pour trois ans car j'ai encore beaucoup à apprendre! J'alterne actuellement deux semaines en stage au Bureau des systèmes d'information et des supports de la DSTI puis une semaine dans une école d'informatique. Ce stage est très enrichissant car il me permet de mettre en pratique ce que j'apprends à l'école. C'est très positif! ».

2.1 QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?

C'est une voie de formation initiale permettant d'apprendre un métier qui a pour but de donner à des jeunes une formation générale, théorique et pratique, en vue d'obtenir un diplôme.

À cette fin, un contrat de travail spécifique est conclu entre un jeune âgé de 16 à 25 ans (sans limite d'âge quand il s'agit d'une personne en situation de handicap) et un employeur (collectivité territoriale, établissement public, entreprise, association...). Il associe un enseignement dispensé par un centre de formation d'apprentis (CFA), à une formation pratique réalisée en immersion professionnelle.

Former en alternance, c'est accompagner, en collaboration avec un autre partenaire (le CFA), un jeune pour qu'il :

- acquière un diplôme,
- apprenne un métier,
- devienne un professionnel.

C'est un contrat de travail particulier puisque la formation est l'objet central du contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé. L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les autres personnels en contrat de droit privé.

¶ Des informations juridiques plus détaillées

sont disponibles dans le guide pratique « L'Apprentissage dans la fonction publique territoriale », téléchargeable sur le site du CNFPT : www.cnfpt.fr

¶ Fiche pratique 2

Accueillir un apprenti en situation de handicap

2.2 SELON LE CODE DU TRAVAIL...

ARTICLE L. 6211-1

« L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation.

Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. »

ARTICLE L. 6231-1

« Les centres de formation d'apprentis dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle. »

ARTICLE L. 6223-5

« La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis. »

ARTICLE R. 233-57

« Le centre de formation d'apprentis et la section d'apprentissage assurent la coordination entre la formation qu'ils dispensent et celle assurée en entreprise. À cet effet, le directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas de la section d'apprentissage, le responsable de l'établissement :

- 1° établit pour chaque métier [...] des progressions conformes aux annexes pédagogiques de la convention ;
- 2° désigne, pour chaque apprenti, parmi le personnel du centre ou celui de la section d'apprentissage, un formateur qui, en coordination avec les autres formateurs, est plus spécialement chargé de suivre la formation de cet apprenti, de vérifier son assiduité et d'assurer une liaison avec le responsable de la formation pratique dans l'entreprise occupant cet apprenti ;
- 3° établit et met à la disposition du responsable de la formation pratique dans l'entreprise les documents pédagogiques nécessaires à cet effet ;
- 4° apporte son aide aux apprentis dont le contrat est rompu [...] ;
- 5° organise, au bénéfice des employeurs [...], une information sur l'enseignement par alternance ainsi que sur les programmes et les documents pédagogiques correspondant aux formations à dispenser [...] ;
- 6° organise, à l'intention des employeurs, toutes autres activités nécessaires pour assurer la coordination de la formation dispensée par le centre ou la section d'apprentissage et de la formation en entreprise ;
- 7° organise l'entretien d'évaluation prévu à l'article R. 6233-58 et établit le compte rendu de cet entretien ;
- 8° organise les stages pratiques en entreprise prévus au second alinéa de l'article L. 6233-3 bénéficiant aux enseignants, au moment de l'accès à la fonction d'enseignant, puis tous les cinq ans. »

2.3 LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE DOIT :

- être majeur et offrir toutes les garanties de moralité ;
- être présent dans l'établissement où va travailler l'apprenti ;
- posséder :
 - soit un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé par l'apprenti (même niveau, même domaine), ainsi qu'une expérience professionnelle de trois ans (à partir de l'obtention du diplôme le plus élevé) en relation avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre,
 - soit une expérience professionnelle de cinq ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (l'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable),
 - soit une expérience de cinq années d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Code du travail,
art. R. 6223-24

La bonification indiciaire

Les maîtres d'apprentissage, uniquement s'ils sont titulaires, assurant cette fonction au sein d'une collectivité territoriale, bénéficient d'une bonification indiciaire (NBI) de 20 points. Si l'agent concerné bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, les deux NBI ne se cumulent pas, seule la plus élevée est prise en compte.

La NBI ne prend plus en compte ni le grade, ni le cadre d'emplois.

¶ Décret n° 2006-779
du 3 juillet 2006

ENGAGEMENT DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

En tant que référent professionnel, le maître d'apprentissage doit guider l'apprenti dans sa découverte de la collectivité et dans ses acquisitions de compétences, en exploitant le contexte des situations vécues dans l'environnement de travail. Pour cela, le maître d'apprentissage doit veiller à exercer correctement l'ensemble de sa mission : accueillir, accompagner, suivre et évaluer l'apprenti.

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE DEVRA :

Art. 1 – Faciliter l'intégration de l'apprenti

- Al. 1 Prévenir les collègues de son arrivée.
- Al. 2 Lui présenter ses collègues, les fonctions de chacun et lui faire visiter les locaux.
- Al. 3 Lui expliquer le fonctionnement et la « culture » de la collectivité.

Art. 2 – Organiser le travail de l'apprenti

- Al. 1 Confier des tâches et missions en lien avec le métier et le diplôme préparés.
- Al. 2 Faire un planning de travail tenant compte du rythme de l'alternance.
- Al. 3 L'aider à s'intégrer au monde du travail : horaires, tenue, comportement, travail en équipe, etc.
- Al. 4 Contrôler ses présences/absences dans la collectivité.

Art. 3 – Prendre connaissance du travail effectué dans l'institut de formation

- Al. 1 S'informer du programme de la formation et des modalités d'évaluation.
- Al. 2 Suivre les résultats de l'apprenti en formation.
- Al. 3 Rencontrer régulièrement le tuteur professeur référent.

Art. 4 – Avoir un contact régulier avec l'apprenti

- Al. 1 Fixer des rendez-vous fréquents pour faire le point.
- Al. 2 Montrer et expliquer chaque nouvelle tâche à effectuer et en suivre la progression avec des objectifs clairement exprimés.
- Al. 3 Renseigner régulièrement le livret d'apprentissage avec l'apprenti.
- Al. 4 Être disponible pour répondre aux sollicitations de l'apprenti.

Art. 5 – Transmettre son savoir et son savoir-faire

- Al. 1 Aider l'apprenti à faire le lien entre théorie et pratique professionnelle.
- Al. 2 Faire participer l'apprenti aux formations et réunions internes du service.

Art. 6 – Évaluer le travail de l'apprenti

- Al. 1 Évaluer le travail réalisé et guider l'apprenti vers l'auto-évaluation.
- Al. 2 Faire le point sur ce qui n'est pas acquis et définir des axes de progression.
- Al. 3 Évaluer son comportement.

Art. 7 – Participer aux réunions/formations

- Al. 1 Assister aux sessions de réunions de suivi des maîtres d'apprentissage (CFA/DRH).
- Al. 2 Faciliter l'élaboration du projet et/ou dossier professionnel s'il y a lieu.

Je soussigné(e)..... reconnais avoir pris connaissance de la charte qui incombe à ma qualité reconnue de maître d'apprentissage au sein de la mairie de Caen. Ainsi, je m'engage à respecter l'ensemble des articles et alinéas correspondant à mon nouveau statut.

Date :/...../.....

Signature du maître d'apprentissage

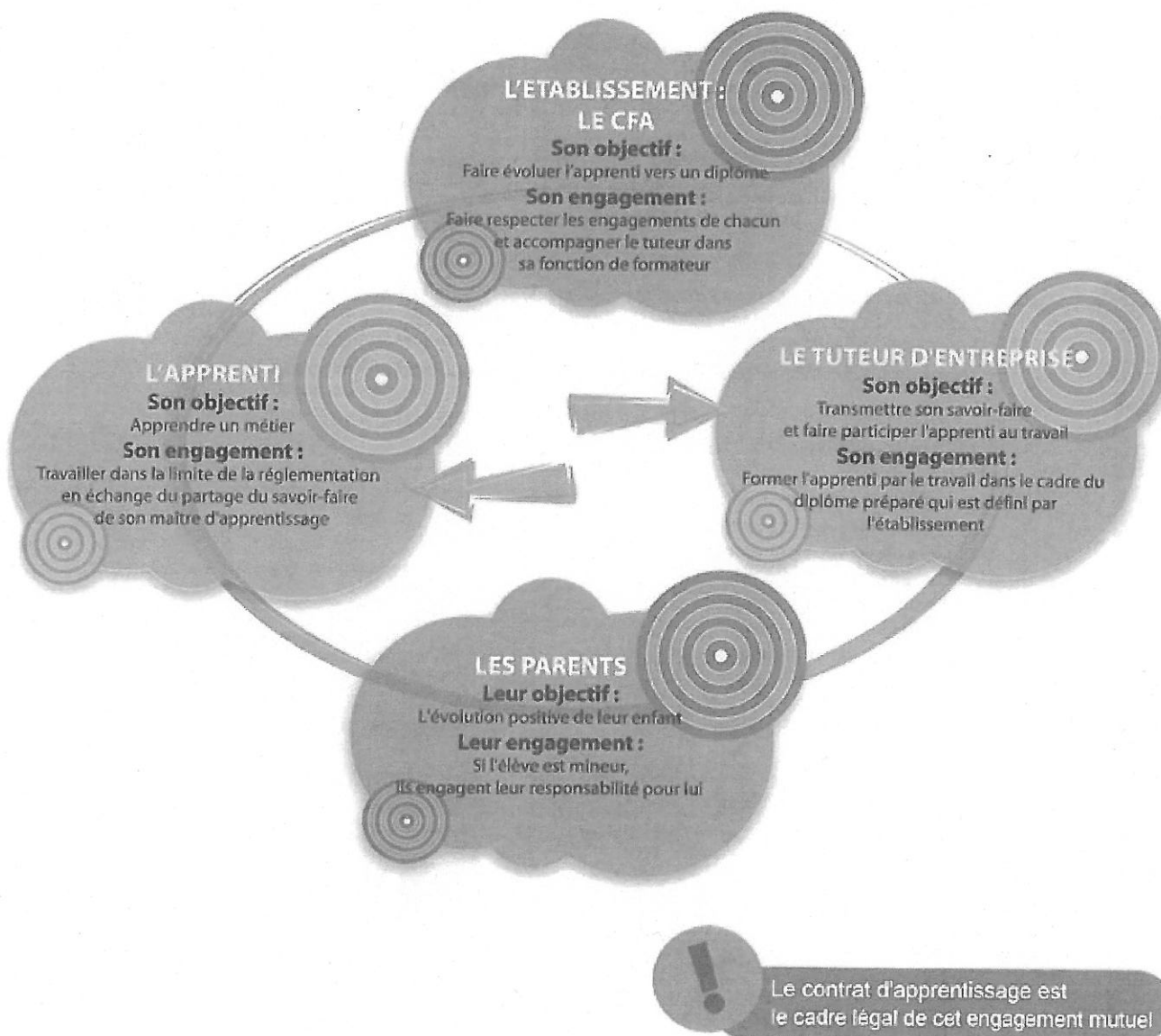
« Lu et approuvé »

Source : Documentation tirée de la brochure d'un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

L'apprentissage, le contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée (CDD) avec obligation de formation. L'apprenti est un salarié à part entière d'une entreprise.

C'est avant tout un échange et un engagement mutuel :



Concours interne pour l'accès au corps
des Secrétaires administratif·ve·s d'administrations parisiennes
dans la spécialité *administration générale*

ouvert à partir du 7 janvier 2019

pour 35 postes

Questions à réponses courtes. L'épreuve doit permettre d'apprécier les connaissances générales du·de la candidat·e, la clarté et la pertinence de ses réponses.

Les questions se rapportent à un programme fondé sur les connaissances nécessaires à l'exercice des fonctions d'un·e secrétaire administratif·ve d'administrations parisiennes.

durée : 2h00
coefficient 1

A LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET

- Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni votre numéro de convocation ou de table, ni signature ou paraphe ;
- Aucune référence (nom de service, nom de personne, numéro de téléphone, adresse de service...), **autre que celles figurant le cas échéant sur le sujet**, ne doit figurer dans le corps (ou dans le timbre) de votre copie sous peine d'exclusion du concours ;
- Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

Vous répondrez aux 10 questions suivantes en respectant leur ordre (vous recopierez chaque question avec son numéro) :

1. Définir la notion d'établissement public et donner des exemples d'établissements. (10 à 15 lignes)
2. La réforme du statut de Paris. (10 à 15 lignes)
3. Les compétences du Maire de Paris et des Maires d'arrondissement. (10 à 15 lignes)
4. Le contrôle de l'Etat sur les collectivités territoriales. (10 à 15 lignes)
5. Les obligations du fonctionnaire. (10 à 15 lignes)
6. Définir ce qu'est une dépense obligatoire pour une commune et donner des exemples. (10 à 15 lignes)
7. Définir le service public. (10 à 15 lignes)
8. Les différentes catégories d'agents publics. (10 à 15 lignes)
9. Les risques psychosociaux. (10 à 15 lignes)
10. Les instances du dialogue social. (10 à 15 lignes)