

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE COMMUN POUR LE RECRUTEMENT
DANS LE PREMIER GRADE DE DIVERS CORPS
DE FONCTIONNAIRES DE CATEGORIE B
SESSION 2023
SUJET

Épreuve n°1 :

Cas pratique avec mise en situation à partir d'un dossier documentaire pouvant comporter des graphiques et des données chiffrées. Le dossier doit relever d'une problématique relative aux politiques publiques et comporter plusieurs questions précédées d'une présentation détaillée des attentes du jury destinées à mettre le candidat en situation de travail.

(Dossier de 20 pages maximum).

Durée : 3 heures

Coefficient : 3

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire ou de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit.

NB : Conformément au principe d'anonymat, votre copie ne doit comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc.

Si le travail qui vous est demandé consiste notamment en la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devez impérativement vous abstenir de la signer ou de l'identifier.

Dès que ce sujet vous est remis, **assurez-vous qu'il est complet.**

Ce sujet comporte 20 pages numérotées de 1/20 à 20/20

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE COMMUN DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE			
Cas pratique			
Session 2023	Durée : 3h	Coefficient : 3	Page 1 sur 20

SUJET

Vous êtes secrétaire administratif à la direction générale de l'aviation civile (DGAC), au sein du bureau en charge du recrutement et des concours.

Votre chef de bureau qui a récemment pris ses fonctions, doit prochainement lancer la campagne 2023-2024 de recrutements d'apprentis dans le cadre du plan gouvernemental « *1 jeune, 1 solution* ».

Dans ce cadre, votre chef de bureau vous demande de lui indiquer dans une note les éléments suivants :

- Présentation générale du plan « *1 jeune, 1 solution* » et des dispositions spécifiques en faveur du développement de l'apprentissage ;
- Déclinaison des mesures en faveur de l'apprentissage au sein de la fonction publique d'État ;
- Premier bilan du plan « *1 jeune, 1 solution* » en matière d'apprentissage.

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE COMMUN DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE			
Cas pratique			
Session 2023	Durée : 3h	Coefficient : 3	Page 2 sur 20

LISTE DE DOCUMENTS

Document 1	« Covid : l'effet incertain du plan « 1 jeune, 1 solution » pour l'emploi des moins de 26 ans » article de presse <i>Les Echos</i>	Pages 4 à 5
Document 2	Circulaire du 6 juillet 2022 relative à la campagne 2022 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'État	Pages 6 à 9
Document 3	Compte rendu du Conseil des ministres du 28/09/2020 – Communication – Le plan Jeunes « 1 jeune, 1 solution »	Pages 10 à 11
Document 4	« Je suis en situation de handicap » - Portail de la fonction publique	Page 12
Document 5	« Apprentissage : 733 200 nouveaux contrats en 2021 » - Article <i>Vie Publique</i>	Page 13
Document 6	« Accompagner les jeunes - Plan 1 jeune, 1 solution » - Site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle	Page 14
Document 7	« La Cour des comptes épingle le plan « 1 jeune, 1 solution » pour son coût élevé et son efficacité relative » - Article de presse - <i>L'Étudiant</i>	Pages 15 à 16
Document 8	« Plan de relance apprentissage : Entreprises, CFA, découvrez les mesures du plan « 1 jeune 1 solution » - Site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle	Page 17
Document 9	Extrait des synthèses du rapport public annuel 2022 de la cour des comptes – « Le plan #1jeune1solution en faveur de l'emploi des jeunes »	Pages 18 à 19
Document 10	« Aide exceptionnelle aux employeurs qui recrutent en apprentissage » - Site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle	Page 20

Covid : l'effet incertain du plan « 1 jeune, 1 solution » pour l'emploi des moins de 26 ans

Une intervention légitime, qui a mobilisé des moyens conséquents, sans équivalent dans des pays comparables, mais une intervention « parfois mal proportionnée » et dont le succès doit être « relativisé ». À la différence du gouvernement, qui en dresse un bilan sans tache, la Cour des comptes jette un regard plus nuancé sur le plan « 1 jeune, 1 solution » dans son rapport annuel publié ce mercredi.

Le constat est d'autant plus intéressant qu'il est le premier de source indépendante et que les magistrats financiers viennent d'épingler les dispositifs d'insertion des moins de 26 ans, plus de cinq ans après un premier rapport critique.

Situation préservée

Annoncé le 23 juillet 2020, le plan « 1 jeune, 1 solution » a rassemblé l'ensemble des mesures de l'exécutif pour éviter que la crise n'emporte les moins de 26 ans déjà handicapés par un taux de chômage élevé. Du fait de son ampleur (au moins 10 milliards pour 615 000 bénéficiaires l'année dernière), il faudra plusieurs années pour en mesurer l'effet précis d'autant que le rapport se base en partie sur des chiffres arrêtés en août 2021.

Il n'empêche, si l'on juge par le taux de chômage des 15-24 ans au troisième trimestre (20%), en recul de 1,2 point par rapport à fin 2019, leur taux d'activité (41,1 %, +3,2 points) ou le pourcentage des « Neet » (11,6 %, -0,8 point), ces jeunes ni en emploi ni en formation, la « situation de l'emploi des jeunes a été préservée », note la Cour des comptes.

Préservée, grâce « à une meilleure coordination des acteurs et une indéniable mobilisation de l'État et de ses partenaires » mais sans qu'il soit facile d'évaluer quel crédit en revient aux différentes mesures du plan « 1 jeune, 1 solution ».

Il en va ainsi de l'aide à l'embauche d'apprentis, la plus chère. On lui doit en grande partie le record de contrats signés l'année dernière, mais surtout au bénéfice de diplômés (du supérieur, NDLR) dont l'insertion professionnelle n'est le plus souvent pas problématique. « L'effet net sur l'emploi en volume est donc vraisemblablement faible », estiment les rapporteurs, même si la forte progression avérée depuis dans les niveaux bac ou infra relativise le constat.

Efficacité des mesures coûteuses non avérée

Même conclusion pour ce qui est de l'aide à l'embauche classique des jeunes, comme l'avait déjà souligné le ministère du Travail. Ou encore des contrats aidés qui apportent une solution à quelques milliers d'entre eux, mais au prix d'effets d'aubaine qui restent à évaluer. Quant au surcroît d'entrées en Garantie jeunes, suivant des objectifs qui n'ont pas assez tenu compte des disparités territoriales, rien ne permet d'en conclure à une amélioration importante de l'insertion professionnelle.

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE COMMUN DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE			
Cas pratique			
Session 2023	Durée : 3h	Coefficient : 3	Page 4 sur 20

« L'efficacité de certaines mesures sur l'emploi, notamment les plus coûteuses, n'est pas avérée », en conclut la Cour des comptes. Avant d'ajouter que le résultat observé est à mettre au moins autant au crédit des dispositifs de droit commun (activité partielle) et aux mesures situées hors du périmètre du ministère du Travail (service civique, places supplémentaires en établissements scolaires et universitaires).

En réponse, Matignon défend l'ampleur « exceptionnelle » du plan, basée sur une « palette de solutions » préexistantes par souci d'efficacité, dans un contexte « d'urgence et d'incertitudes majeures ». Avant de retourner l'argument du rapport : « particulièrement remarquable », l'augmentation du taux d'activité des jeunes et le taux d'emploi record sont à mettre au crédit du plan.

Article de presse « Les Echos »

Par Alain Ruello Publié le 16 févr. 2022 à 10:05 - Mis à jour le 16 févr. 2022 à 15:35

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE COMMUN DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE			
Cas pratique			
Session 2023	Durée : 3h	Coefficient : 3	Page 5 sur 20

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la transformation et de la
fonction publiques

Circulaire du 6 juillet 2022
relative à la campagne 2022 de recrutement d'apprentis au sein
de la fonction publique de l'État

NOR : TFPF2220048C

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques

à

Mesdames et Messieurs les ministres, ministres délégués et secrétaires d'État
Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets de département

Objet : Campagne 2022-2023 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'État

Résumé : La présente circulaire fixe des objectifs exigeants et renouvelés permettant d'accueillir près de 17 000 apprentis dans les services de l'État durant l'année 2022. Elle présente les mesures d'ordre financier, administratif et institutionnel mises en place afin de lever les freins à l'apprentissage et trace des perspectives en vue de l'insertion durable des apprentis dans la fonction publique.

À la suite de la crise sanitaire, le gouvernement a pris des mesures visant à développer les parcours d'alternance avec le plan « 1 jeune, 1 solution » dans lequel la fonction publique prend toute sa part. Dans ce cadre, l'État s'est mobilisé en tant qu'employeur pour développer significativement l'accueil de jeunes en apprentissage au sein de l'ensemble de ses services sous l'impulsion de la circulaire du 21 mai 2021 relative à la campagne 2021-2022 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'État.

Afin de poursuivre cette dynamique de recrutement d'apprentis dans la fonction publique de l'État, la présente circulaire fixe, pour 2022-2023, des objectifs ambitieux et renforcés d'accueil de près de 17 000 apprentis (I). Pour atteindre ces objectifs, le ministère de la transformation et de la fonction publiques a entrepris, au cours de l'année écoulée, des actions visant à lever les freins financiers, administratifs et institutionnels au développement de l'apprentissage (II). Enfin, afin de consacrer l'apprentissage dans la fonction publique d'État comme voie d'excellence pour l'insertion professionnelle, des actions permettant d'offrir de nouvelles perspectives de recrutement aux apprentis en facilitant leur accès à la fonction publique doivent être déployées (III).

I - De nouveaux objectifs quantitatifs : accueillir 17 000 apprentis en 2022 et 2023

Je vous remercie de vous mobiliser à nouveau pour atteindre les objectifs d'accueil d'apprentis fixés ci-dessous. Un suivi a minima semestriel du niveau d'accueil d'apprentis sera effectué par la DGAFP.

Objectifs de recrutement d'apprentis par département ministériel :

Ministères	Objectifs 2021/2022	Réalisé 2021/2022 (présents 2021)	Objectifs d'accueil 2022/2023
Europe et Affaires étrangères	80	62	90
Ministères sociaux (Santé/Travail/Solidarités)	600	913	920
Agriculture	470	620	620
Culture	350	448	450
Armées	2 200	2 167	2 420
Transition écologique et Cohésion des territoires	500	534	550
Education nationale et jeunesse / Enseignement supérieur et recherche	7 000	4 977	7 700
Ministères économiques et financiers / Ministère de la transformation et de la fonction publiques	800	806	880
Intérieur	2 500	2 025	2 750
justice	350	330	390
Services du Premier ministre	90	183	190
	14 940	13 065	16 960

Je vous rappelle également que l'obligation légale de recrutement de personnes en situation de handicap, soit 6% au moins, s'applique au recrutement d'apprentis.¹

II - De nouvelles mesures pour faciliter le recrutement d'apprentis dans la fonction publique

Pour renforcer la transparence et la visibilité des offres d'apprentissage, vous publierez systématiquement l'ensemble de vos offres sur le site de place de l'apprentissage et des stages (PASS)². Vous veillerez également à engager des actions de *sourcing* et de communication en complément des actions nationales déployées par la DGAFP et ce, dans le cadre de la marque employeur choisir le service public.

Pour vous aider à identifier le profil des apprentis correspondant à vos besoins, je vous invite également à consulter la cartographie des CFA³ du Portail de l'alternance, qui permet une recherche par diplôme et zone géographique.

Pour la production de vos contrats d'apprentissage et leur transmission aux DRIETS/DREETS, vous utiliserez la nouvelle plateforme⁴ dédiée à l'apprentissage dans le secteur public, mise à disposition depuis le 15 février 2022⁵. L'utilisation de cette plateforme simplifie, accélère et accroît la transparence de la procédure de passation des contrats d'apprentissage et vous permettra prochainement de suivre le niveau de développement de l'apprentissage dans votre organisation.

Afin de contenir la dynamique des frais de formation, vous êtes fortement encouragés à les négocier avec les centres de formation des apprentis (CFA). Je vous invite pour cela à vous référer à la grille de référence⁶ des coûts de formation, élaborée par la DGAFP en lien avec France compétences, qui établit, pour chaque formation, une fourchette de prix de référence calculés sur une base annuelle et a vocation à renforcer le pouvoir de négociation vis-à-vis des CFA.

En outre, depuis la loi de finances pour 2022, les apprentis n'entrent plus dans le décompte des plafonds d'emplois. Les plafonds d'autorisation d'emploi ont été ajustés du nombre d'apprentis rémunérés en 2021 et, le cas échéant, des augmentations de plafond d'emploi accordées en 2022⁷.

¹ S'agissant des apprentis en situation de handicap, le FIPHFP rembourse à l'employeur public une indemnité d'apprentissage annuelle correspondant à 80% de la rémunération et participe au financement de la formation à hauteur de 10 000 € maximum par année de scolarité. Il prend en charge l'adaptation du poste de travail et les aménagements au sein du centre de formation, et participe, le cas échéant, à la prise en charge des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifiques. Pour consulter le catalogue des interventions du FIPHFP : <https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/un-nouveau-catalogue-des-interventions>

² <https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr/>

³ <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/bourse-a-la-formation-recherche>

⁴ <https://contrat.apprentissage.beta.gouv.fr/>

⁵ La transmission des contrats d'apprentissage par email ou courrier demeure néanmoins toujours possible.

⁶ <https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr/ressource/grilles-de-reference-des-couts-de-formation-de-lapprentissage-dans-la-fonction-publique>

⁷ Cet ajustement diminue le plafond d'emploi de 6 920 ETPT.

Enfin, afin de renforcer l'attractivité de la fonction de maître d'apprentissage et de valoriser cet engagement, une allocation forfaitaire annuelle de 500 euros a été créée pour les agents exerçant la fonction de maître d'apprentissage⁸.

III - L'accompagnement des apprentis vers l'emploi titulaire ou contractuel

Vous veillerez à donner des perspectives d'insertion professionnelle aux apprentis en les accompagnant vers l'emploi titulaire ou contractuel après l'obtention de leur diplôme⁹.

Pour ce faire, les maîtres d'apprentissage doivent informer leurs apprentis des différentes modalités d'accès à la fonction publique et leur proposer de suivre des modules de préparation aux concours pour faciliter leur accès à l'emploi titulaire.

S'agissant des apprentis en situation de handicap, il vous appartient également de mettre en œuvre les dispositions de l'article 91 de la loi de transformation de la fonction publique pour permettre leur titularisation au terme de leur apprentissage¹⁰.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique est à votre disposition pour vous accompagner dans la réalisation de ces objectifs et répondre aux interrogations que soulèverait la mise en œuvre de la présente circulaire (questions-apprentissage.dgafp@finances.gouv.fr).

Pour le ministre de la transformation et de la fonction
publiques et par délégation

La directrice générale de l'administration et de la
fonction publique



Nathalie Colin

⁸ Cette allocation est versée dans des conditions et selon des modalités précisées dans la « foire aux questions » réalisée par la DGAFP https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Score/L'apprentissage/2022/20220125-FAQ_Prime_Maitre_Apprenti.pdf

⁹ Cf. le guide DGAFP, *L'insertion professionnelle des apprentis dans la fonction publique au terme de leur contrat d'apprentissage*, éd. 2022

¹⁰ Pour rappel, le FIPHFP verse une prime à l'insertion durable forfaitaire de 4 000 € si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur titularise l'apprenti en situation de handicap ou conclut avec lui un contrat à durée indéterminée.

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE COMMUN DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE			
Cas pratique			
Session 2023	Durée : 3h	Coefficient : 3	Page 9 sur 20

Compte rendu du Conseil des ministres du 28 septembre 2020

Communication

LE PLAN JEUNES « 1 JEUNE, 1 SOLUTION »

Le Ministre de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports, la Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et la Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ont présenté une communication relative au plan jeunes « 1 jeune, 1 solution ».

Présenté le 23 juillet par le Premier ministre, le plan #1jeune1solution consacre 6,7 milliards d'euros à l'accompagnement des jeunes, particulièrement touchés par les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire.

Ce plan propose un panel d'outils et de dispositifs, permettant une réponse adaptée à chaque situation. Il a pour ambition de permettre aux 750 000 jeunes arrivant sur le marché du travail en 2020 de trouver une solution vers l'emploi, sans oublier les jeunes qui sont déjà sans activité et sans formation.

Il facilite leur entrée dans la vie professionnelle (primes à l'embauche, aides aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, création de 100 000 missions de service civique), permet d'orienter et de former 200 000 jeunes vers les secteurs et les métiers d'avenir (secteur du soin, formations numériques, parcours individualisés, création de 26 500 places supplémentaires pour favoriser la poursuite d'études vers des formations dans l'enseignement supérieur et en CAP), ainsi que d'accompagner les jeunes éloignés de l'emploi en construisant 300 000 parcours d'insertion sur mesure. Afin qu'aucun jeune ne soit empêché dans son parcours vers la formation ou vers l'emploi, le plan #1jeune1solution prévoit en outre des dispositifs ou aides financières (ticket de restaurant universitaire à 1 euro pour les étudiants boursiers, renforcement des prêts étudiant garantis par l'État, revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, etc.).

Un accent particulier est porté sur l'égalité des chances. Les cordées de la réussite, qui permettent d'accompagner les jeunes dans leur parcours dès la classe de 4ème, vont passer de 80 000 à 200 000 avec un financement de 10 millions d'euros dans le cadre du plan #1jeune1solution. De nouveaux dispositifs seront également mis en place afin de diversifier les voies d'accès dans les filières d'excellence de l'enseignement supérieur.

Ce plan contribue aussi à apporter aux entreprises dont l'activité est dynamisée par France relance les compétences dont elles ont besoin pour se développer.

S'ouvre à présent la phase de déploiement du plan dans les territoires avec un pilotage des préfets et des recteurs et une mobilisation de l'ensemble des acteurs territoriaux, aux côtés du service public de l'emploi, pour qu'ils définissent ensemble les meilleures solutions en adéquation avec les réalités locales d'emploi.

Pour finaliser leurs objectifs territoriaux, les préfets disposeront d'importantes marges de manœuvre dans l'adaptation des paramètres des dispositifs (taux de prise en charge des contrats aidés) et dans la fongibilité entre les divers dispositifs de contrats aidés et, dès 2021, entre contrats aidés et une partie importante des accompagnements comme la Garantie jeunes.

Dès la première quinzaine d'octobre, seront diffusés des outils de communication qui offriront à chacun un accès facilité à l'ensemble des solutions proposées par le plan #1jeune1solution et permettront aux acteurs des territoires de développer des actions partenariales (kit de communication, bus de l'apprentissage, solution de promotion et de mobilisation des jeunes et des entreprises, etc.). Les secteurs, filières et métiers dynamisés par l'effort d'investissement de France relance feront l'objet d'une priorisation dans la programmation financière de l'effort de formation dans le cadre des pactes régionaux d'investissement dans les compétences. Une attention spécifique sera portée au déploiement du plan #1jeune1solution dans les territoires les plus fragiles (quartiers prioritaires de la politique de la ville, zones de revitalisation rurale et outre-mer).

La mise en œuvre du plan fera l'objet d'un suivi mensuel avec les préfets de région et de points réguliers avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'agenda social. Un comité État-région sur le volet « emploi-formation », installé au mois d'octobre, permettra d'articuler la mobilisation de l'État et des régions.

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE COMMUN DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE			
Cas pratique			
Session 2023	Durée : 3h	Coefficient : 3	Page 11 sur 20

Je suis en situation de handicap

[...]

Le recrutement, et le cas échéant, la titularisation d'apprentis BOETH

Le développement de l'apprentissage représente non seulement un levier majeur d'augmentation du niveau de qualification et de développement des compétences des personnes en situation de handicap mais également un vecteur de recrutement venant en appui de la mobilisation des employeurs publics en faveur de l'emploi direct des personnes en situation de handicap.

Le développement du recrutement d'apprentis en situation de handicap, qui fait l'objet d'un accompagnement par le biais de l'offre de services du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), constitue donc un enjeu prioritaire, sur lequel l'État s'est fixé dès 2017 un objectif volontariste lors des derniers Comités interministériels du handicap : recrutement au sein de la fonction publique de l'État d'au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap.

Cet objectif a notamment été confirmé par la circulaire du 6 juillet 2022 relative à la campagne 2022 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'État.

En cohérence avec cet objectif, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré un dispositif expérimental dérogatoire, jusqu'au 6 août 2025, permettant la titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH), à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein du secteur public non industriel et commercial (décret n° 2020-530 du 5 mai 2020).

La titularisation des apprentis BOETH à l'issue de leur contrat d'apprentissage dans la fonction publique n'est pas automatique, puisqu'il est nécessaire que l'apprenti fasse acte de candidature et que l'employeur public décide de le titulariser en tenant compte notamment des capacités du candidat à exercer les missions dévolues au corps auquel il a vocation à accéder, de sa motivation, du bilan de la période d'apprentissage, de son parcours professionnel ainsi que de ses connaissances sur l'environnement professionnel de l'emploi ou des emplois faisant l'objet de sa candidature.

Le nombre annuel des emplois susceptibles d'être pourvus par cette voie est fixée par corps par arrêté ou décision de l'autorité compétente pris après avis conforme du ministre chargé de la fonction publique. Ces recrutements sont pris en compte dans la proportion minimale de 6% des postes offerts aux concours dans un corps, réservée aux modalités spécifiques de recrutement des personnes en situation de handicap.

[...]

Portail de la fonction publique - <https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/je-suis-en-situation-de-handicap>
Recrutement et concours | Publié le 03 octobre 2022 | Mis à jour le 02 février 2023

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE COMMUN DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE			
Cas pratique			
Session 2023	Durée : 3h	Coefficient : 3	Page 12 sur 20

Apprentissage : 733 200 nouveaux contrats en 2021

Avec 733 200 nouveaux contrats ayant débuté en 2021, l'apprentissage connaît une forte augmentation pour la deuxième année consécutive. Cette progression s'explique en partie par les apprentis de l'enseignement supérieur, du secteur tertiaire et des entreprises de dix salariés ou plus.

Une hausse de 38% des entrées en apprentissage en 2021 par rapport à 2020. C'est ce qui ressort notamment des chiffres de l'apprentissage en 2021 publiés le 1^{er} septembre 2022 par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

Un essor lié aux formations du supérieur

La Dares souligne que 60% des contrats commencés en 2021 sont en lien avec des formations de l'enseignement supérieur. En 2018, environ quatre nouveaux contrats d'apprentissage privés sur dix correspondaient à une formation du supérieur. Pour la Dares, l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis peut expliquer cet essor, les formations du supérieur pouvant y être éligibles.

Les apprentis de niveau bac+3 ou plus représentent 38% des contrats d'apprentissage privés commencés en 2021 (ils étaient 20% en 2018). Quant aux bac+2, leur proportion monte à 22% en 2021 contre 18% en 2018.

En 2021, les apprentis de 20 ans ou plus sont désormais majoritaires avec 57% des contrats privés contre 38% en 2018. La part des 20-25 ans a fortement augmenté (+16 points par rapport à 2018 avec 51% des contrats privés en 2021). En revanche, concernant les moins de 18 ans, leur part a beaucoup baissé avec seulement 19% des nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur privé alors qu'ils étaient 37% en 2018.

En février 2022, le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion avait déjà publié des chiffres sur l'apprentissage en 2021.

Selon ces chiffres de février 2022, les contrats concernent principalement les entreprises de 0 à 49 salariés (462 625 contrats, soit 66% des contrats). Les TPE-PME (les entreprises de moins de 250 salariés, qui représentent 47% de l'emploi en France) regroupent 77% de ces contrats. Les entreprises de 250 salariés et plus ont signé 23% de ces contrats (159 387) alors qu'elles représentent 53% de l'emploi en France.

Cette forte augmentation peut s'expliquer par le plan « 1 jeune, 1 solution », mis en place pour tous les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2022, jusqu'au niveau master. Dans le cadre de ce plan, une aide exceptionnelle est versée aux employeurs qui recrutent un apprenti :

- 5 000 euros maximum pour un jeune de moins de 18 ans ;
- 8 000 euros maximum pour un apprenti majeur.

Cette aide est sans conditions pour les TPE-PME. Les entreprises de 250 salariés ou plus doivent s'engager à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou favorisant l'insertion professionnelle.

Article « Vie Publique »

Dernière modification : 6 septembre 2022

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE COMMUN DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE			
Cas pratique			
Session 2023	Durée : 3h	Coefficient : 3	Page 13 sur 20

Accompagner les jeunes - Plan « 1 jeune, 1 solution »

Le plan « 1 jeune, 1 solution », lancé à l'été 2020, vise à offrir une solution à chaque jeune. Avec plus de 9 milliards d'euros investis, il mobilise un ensemble de leviers : aides à l'embauche, formations, accompagnements, aides financières aux jeunes en difficulté, etc... afin de répondre à toutes les situations. L'objectif est de ne laisser personne sur le bord de la route.

Les 3 axes du Plan « 1 jeune, 1 solution »

FACILITER L'ENTRÉE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

Une compensation de charge de 4 000 euros pour tout jeune recruté entre le 1^{er} août 2020 et le 31 mars 2021.

Une aide exceptionnelle de 5 000 euros pour recruter un alternant de moins de 18 ans (en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ou de 8 000 euros pour recruter un alternant de plus de 18 ans.

Des missions d'utilité sociale pour jeunes en quête de sens, avec la mise en place de missions de service civique supplémentaires (de 6 à 12 mois, indemnisées) pour permettre à des jeunes de gagner en expérience et compétences en s'engageant dans des associations, des collectivités territoriales, des services de l'État ou des établissements publics.

La création d'emplois pour les jeunes de moins de 25 ans dans le monde du sport dans le cadre de l'action de l'Agence Nationale du Sport (ANS), au sein des associations sportives locales.

ORIENTER ET FORMER DES JEUNES VERS LES SECTEURS ET MÉTIERS D'AVENIR

De nouvelles formations qualifiantes vers les métiers d'avenir grâce au Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) :

100 000 nouvelles formations qualifiantes ou pré-qualifiantes seront proposées aux jeunes sans qualification ou en échec dans l'enseignement supérieur.

Des formations dans le secteur du soin pour doubler les capacités de formation des aides-soignants, des infirmières et des auxiliaires de vie dans les 5 prochaines années.

Des formations numériques pour les jeunes non-qualifiés.

Des parcours personnalisés pour les décrocheurs entre 16 et 18 ans.

Des places de formation supplémentaires pour poursuivre des formations en études supérieures, en CAP et BTS à la rentrée 2020.

Doublage du nombre d'élèves bénéficiaires des cordées de la réussite et des parcours d'excellence.

ACCOMPAGNER PLUS PARTICULIÈREMENT LES JEUNES ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI EN PROPOSANT DES PARCOURS D'INSERTION SUR MESURE :

Renforcement des dispositifs d'inclusion durable dans l'emploi : Parcours Emploi Compétences (PEC) et Contrat Initiative Emploi (CIE).

Augmentation importante des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi : Garantie jeunes ; parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) ; doublement de l'accompagnement intensif jeunes (AIJ) mis en place au sein de Pôle emploi.

Renforcement de l'accompagnement de jeunes vers une qualification en vue d'un emploi dans les métiers d'encadrement du sport ou de l'animation en finançant le parcours SESAME.

Site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/plan-1jeune-1solution/>

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE COMMUN DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE			
Cas pratique			
Session 2023	Durée : 3h	Coefficient : 3	Page 14 sur 20

La Cour des comptes épingle le plan « 1 jeune, 1 solution » pour son coût élevé et son efficacité relative

Dans son rapport annuel publié le 16 février, la Cour des comptes épingle le plan d'urgence « 1 jeune, 1 solution ».

Jugé dispendieux, mal proportionné et avec un succès relatif, les magistrats de la rue Cambon recommandent notamment de mieux cibler à l'avenir les publics et de préserver la qualité des prestations.

Au nom du « quoi qu'il en coûte », le **Gouvernement a consacré près de 10 milliards d'euros sur 18 mois (juillet 2020-décembre 2021) au plan « 1 jeune, 1 solution ».**

Composé d'une douzaine de dispositifs, ce plan a été mis en place en juillet 2020 pour limiter la hausse du chômage des jeunes lors de la crise sanitaire débutée en mars 2020.

L'aide à l'embauche de jeunes : coûteuse et sans effet sur leur taux d'emploi

Se voulant sur-mesure, adapté à la situation particulière de chaque jeune, le plan « 1 Jeune, 1 solution » **renforce les moyens financiers de dispositifs existants (Garantie jeunes, Pacea, AIJ...)** et en crée de nouveaux, provisoires.

Parmi ces derniers, le plan a notamment mis en place des **aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en CDI ou CDD de plus de trois mois**. À hauteur d'une prime de 4 000 euros, cette aide s'est arrêtée en avril 2021, la croissance économique repartant en flèche.

Une bonne décision selon la Cour des comptes qui pointe son coût et son inefficacité. *« Cette aide généraliste – deuxième mesure en termes de coût [plus de 900 millions d'euros en moins d'un an] – n'a pas eu d'effet sur le volume total de l'emploi »,* relève la Cour des comptes.

Selon les magistrats, le dispositif aurait certes permis **une hausse de l'emploi en CDI ou en CDD long des jeunes âgés de 22 à 25 ans, estimée à 7%, soit 60 000 emplois**. *« Toutefois, ce dispositif n'aurait pas eu d'effets sur l'emploi total des 22–25 ans en raison d'un impact négatif sur l'emploi non salarié et sur l'emploi intérimaire. Ces premières évaluations suggèrent ainsi que la mesure aurait favorisé un déplacement de l'emploi des jeunes vers des CDD longs et des CDI, sans conduire à une hausse globale de leur taux d'emploi »,* précise le rapport.

L'aide exceptionnelle à l'apprentissage a profité d'abord aux plus diplômés

Le rapport pointe aussi du doigt les aides à l'embauche en apprentissage ou contrat de professionnalisation – 5 000 euros pour un mineur, 8 000 euros pour un majeur – qui ont été prolongées deux fois et courent toujours jusqu'à fin juin 2022.

Cette mesure exceptionnelle s'avère être la plus coûteuse : 5,1 milliards d'euros pour l'année 2021. Si la Cour des comptes prend acte des chiffres historiques de l'apprentissage dopés à coup de milliards, elle les relativise en y mettant deux bémols.

Premier bémol : *« l'aide a certainement permis d'augmenter significativement le nombre d'apprentis, mais surtout au bénéfice de diplômés dont l'insertion sur le marché du travail n'est le plus souvent pas problématique. L'effet net sur l'emploi en volume est donc vraisemblablement faible ».*

Et de souligner que la croissance du nombre d'apprentis a été avant tout soutenue par l'entrée en apprentissage de jeunes issus de l'enseignement supérieur. **En effet, pour la première fois en 2021, plus de 60% des contrats d'apprentissage signés l'ont été pour préparer un diplôme de niveau bac+2 et plus contre 56% en 2020 et 45% en 2019.**

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE COMMUN DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE			
Cas pratique			
Session 2023	Durée : 3h	Coefficient : 3	Page 15 sur 20

« Or, dans plusieurs filières, **l'insertion dans l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur est déjà très bonne et n'est améliorée qu'à la marge par l'apprentissage** ». Dans le même temps, la part des jeunes préparant un diplôme de niveau CAP-BEP a chuté de 36% à 27% en un an. Autrement dit, selon la Cour des comptes, les aides ont d'abord profité aux diplômés les plus qualifiés.

Deuxième gros bémol, la Cour des comptes fait remarquer que le succès jugé « historique » des entrées en apprentissage – passé de 368 968 en 2019 à 525 600 en 2020 et 718 000 en 2021 – a eu pour contrepartie la forte baisse des contrats de professionnalisation (moins 48% entre 2019 et 2020).

Pour les jeunes, la hausse nette serait en fait de « **70 000 places supplémentaires en prenant en compte les deux formes de contrat en alternance** », estime la Cour des comptes.

Des dispositifs classiques à l'efficacité contrastée

S'agissant des autres dispositifs déjà existants (PACEA, Garantie Jeunes, accompagnement intensif jeunes de Pôle emploi...) ou créés dans la période et amenés à durer (Promotion 16-18...), la Cour distingue ceux qui ont perdu en efficacité ou manqué leur cible.

« **Deux dispositifs peinent particulièrement à atteindre leurs objectifs**, remarque ainsi la Cour des comptes. Les 'PEC-jeunes' et le programme 'Promotion 16 - 18', géré par l'Afpa pour répondre à l'obligation de formation des jeunes décrocheurs âgés de 16 à 18 ans ».

De son côté la « Garantie jeunes » – coût : 211 millions d'euros sur 18 mois – a vu sa performance se dégrader fortement pendant la crise : l'accès à l'emploi des jeunes en sortie de ce dispositif a en effet chuté sur deux ans de 27,5% en 2019 à 19,8% en 2021.

Le taux de chômage des jeunes à son niveau d'avant crise

Finalement, la Cour des comptes se garde bien de conclure que le gouvernement a dépensé sans compter pour un résultat totalement nul. **Au troisième trimestre 2021, la part des jeunes âgés de 15 à 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) est inférieure de 0,8 point par rapport à son niveau d'avant-crise.** Quant au nombre de jeunes âgés de 15 à 24 ans inscrits en catégories A, B et C à Pôle emploi, il est identique toujours au troisième trimestre 2021 à celui observé à la veille de la crise, soit 686 000.

Contrairement à la crise de 2008 - 2009, la casse en matière d'emploi des jeunes a été limitée grâce en partie à ce plan « 1 jeune, 1 solution ». Le syndrome de la génération sacrifiée a en partie été évité.

Dans sa réponse à la Cour des comptes, le Premier ministre a donc beau jeu de rappeler l'efficacité des mesures coûteuses : « **Au regard de la nécessité de répondre vite et bien aux attentes des jeunes comme aux besoins des entreprises, le gouvernement a déployé pour le recrutement des jeunes et des apprentis des aides simples et forfaitaires, dont l'intelligibilité immédiate par les usagers a permis le succès rapide** », écrit Jean Castex. Quand l'incendie est là, on ne mégote pas sur l'eau pour l'éteindre...

Article de presse - L'Étudiant - Publié le 21.02.2022 à 15H00

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE COMMUN DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE			
Cas pratique			
Session 2023	Durée : 3h	Coefficient : 3	Page 16 sur 20

Plan de relance apprentissage : Entreprises, CFA, découvrez les mesures du plan « 1 jeune, 1 solution »

2019 a été une année historique pour l'apprentissage avec une hausse de 16 % du nombre de contrats signés. En 2020, alors que les jeunes et les entreprises subissent de plein fouet les effets économiques et sociaux de la crise sanitaire, encourager l'emploi des jeunes est plus que jamais nécessaire.

Aucun jeune ne doit être laissé sans solution.

C'est pour cela que le Gouvernement a lancé un plan à destination des jeunes de plus de 9 milliards d'euros soit un triplement des moyens consacrés aux jeunes.

Des mesures spécifiques pour booster l'apprentissage sont prévues dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution »

Pour les CFA, un financement exceptionnel pour garantir la formation et investir dans des équipements numériques :

Des aides pour soutenir le développement des programmes de formation.

Une ouverture de l'investissement pour équiper les apprentis en matériel numérique.

Pour les entreprises, une aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'un alternant en première année

Pour les contrats signés à compter du 1^{er} juillet 2020 et jusqu'au 28 février 2021 préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5 - niveau 7 du RNCP) :

Une aide exceptionnelle de 5 000 € pour l'embauche d'un alternant mineur.

Une aide exceptionnelle de 8 000 € pour l'embauche d'un alternant de plus de 18 ans.

Cette aide couvre 100 % du salaire de l'apprenti de moins de 21 ans et 80 % du salaire d'un apprenti de 21 à 25 ans révolus.

Pour les apprentis, un assouplissement de certaines conditions

Deux fois plus de temps, pour trouver un contrat d'apprentissage.

Au lieu de 3 mois, les apprentis ont maintenant 6 mois après le début de leur formation pour signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise. Cette mesure d'allongement du temps laissé à l'apprenti pour trouver une entreprise entrera en vigueur début août 2020.

Site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/plan-de-relance-apprentissage-entreprises-cfa-decouvrez-les-mesures-du-plan-1>

Publié le 30/07/2020

Le plan #1jeune1solution en faveur de l'emploi des jeunes

Malgré une forte mobilisation pour la mise en œuvre du plan, un succès à relativiser

La mise en œuvre du plan a bénéficié d'une forte mobilisation des services de l'État, de ses opérateurs et de ses partenaires. Sous l'égide de l'État, des progrès ont été réalisés dans la coordination des nombreux acteurs dont l'action est souvent trop cloisonnée. La réalisation des objectifs d'entrées dans les différents dispositifs a cependant pâti du contexte économique et sanitaire incertain.

La situation des jeunes au regard de l'emploi est revenue fin 2021 à son niveau d'avant-crise. Elle a évolué plus favorablement que dans d'autres pays comparables. Toutefois, l'effet des mesures prises spécifiquement en faveur des jeunes peine à être isolé de celui des mesures économiques de portée générale, comme l'activité partielle, dont ils ont également bénéficié.

Les mesures les plus coûteuses sont celles dont l'impact paraît limité en matière d'emploi. Ainsi, les trois primes à l'embauche représenteront près de 70 % des coûts engagés, soit près de 1 Md€ pour la prime à l'embauche des jeunes, autant pour la prime à l'embauche en contrat de professionnalisation et jusqu'à 5 Md€ pour la prime à l'embauche d'apprentis.

Quant à l'accent mis sur la formation, il ne produira ses effets, le cas échéant, qu'au terme des parcours, dans un contexte vraisemblablement différent du marché de l'emploi. Loin de seulement constituer une réponse conjoncturelle, les crédits du plan ont ainsi largement alimenté la poursuite de politiques structurelles, notamment en faveur du développement de l'alternance et de la formation.

Les enseignements à tirer de la crise en matière de politique de l'emploi des jeunes

L'expérience du plan incite à mieux sélectionner les dispositifs dont la rapidité de mise en œuvre est suffisante pour avoir sur l'emploi des jeunes un effet de nature conjoncturelle. Elle suggère également de mieux tenir compte, dans la déclinaison locale des objectifs, des besoins des territoires, qui peuvent être inégalement concernés par une crise.

Elle met enfin en lumière la nécessité de veiller à ce que, lorsque les dispositifs retenus nécessitent une montée en charge, celle-ci puisse être assurée sans que leur qualité en soit trop affectée, au rebours de ce qui a pu parfois être constaté en ce qui concerne la Garantie jeunes.

Recommandations

À l'issue de cette enquête, la Cour formule les recommandations suivantes :

1. orienter les jeunes vers les dispositifs en fonction d'un diagnostic et de critères communs à l'ensemble des opérateurs, et poursuivre l'harmonisation de l'indemnisation des bénéficiaires, de manière à limiter la concurrence entre dispositifs (ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, Pôle emploi) ;
2. moduler le montant des aides à l'apprentissage en faveur des filières et des niveaux de diplôme où leur valeur ajoutée en termes d'insertion est la plus importante (ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion) ;
3. évaluer, au plus tard en 2023, la valeur ajoutée en termes d'insertion sur le marché du travail des emplois aidés dans le secteur non-marchand (ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion) ;

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE COMMUN DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE			
Cas pratique			
Session 2023	Durée : 3h	Coefficient : 3	Page 18 sur 20

4. mieux proportionner les objectifs à atteindre pour l'entrée de jeunes dans les dispositifs à la réalité de l'évolution de l'emploi des jeunes dans les territoires (ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion).

Extrait des synthèses du rapport public annuel 2022 de la cour des comptes

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE COMMUN DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE			
Cas pratique			
Session 2023	Durée : 3h	Coefficient : 3	Page 19 sur 20

Aide exceptionnelle aux employeurs qui recrutent en apprentissage

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, pour tous les contrats conclus entre le 01/07/2020 et le 31/12/2022, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

À partir du 1^{er} janvier 2023, le **gouvernement renouvelle son soutien au recrutement des apprentis, pour tous les contrats conclus entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023**, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Quelles sont les modalités de versement ?

La gestion et le suivi de l'aide est confiée à l'Agence de services et de paiement (ASP). Elle est versée mensuellement et automatiquement, avant le paiement du salaire de l'apprenti.

Quel est le montant de l'aide exceptionnelle ?

- 5 000 euros maximum pour un apprenti de moins de 18 ans ;
- 8 000 euros maximum pour un apprenti majeur.

Pour la première année de chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 01/07/2020 et le 31/12/2022 préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5).

À quels employeurs s'adresse l'aide exceptionnelle ?

Pour les contrats signés à compter du 01/07/2020 et jusqu'au 31/12/2022, cette aide sera versée :

- aux entreprises de moins de 250 salariés, sans condition.
- et aux entreprises de 250 salariés et plus à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif :
- au 31/12/2021 pour les contrats conclus entre le 01/07/2020 et le 31/03/2021
- au 31/12/2022 pour les contrats conclus entre le 01/04/2021 et le 31/12/2021
- au 31/12/2023 pour les contrats conclus entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022.

Les modalités d'atteinte de ce seuil sont les suivantes, définies par décret :

Avoir atteint le taux de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat CIFRE et VIE) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat.

Ce taux (de 5 %) est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.

ou

Avoir atteint au moins 3 % d'alternants (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat, et avoir connu une progression d'au moins 10 % d'alternants (ou dans les proportions prévues par l'accord de branche le cas échéant) au 31 décembre de l'année de référence, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre de l'année précédente.

Si l'entreprise n'a pas respecté l'engagement qu'elle a pris, **elle devra rembourser les sommes indues à l'ASP.**

Site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle - Mis à jour le 30/12/2022

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE COMMUN DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE			
Cas pratique			
Session 2023	Durée : 3h	Coefficient : 3	Page 20 sur 20