



# LA CONCERTATION ANNUELLE EN PETITE COURONNE

« Synthèse et perspectives 2005 »

## Sommaire

<b>1 - Avant-propos</b> .....	p 2
<b>2 - Actualité de la Fonction Publique Territoriale</b> .....	p 3
<b>3 - Actualité de l'emploi et des concours</b>	
A - L'enquête sur les métiers territoriaux .....	p 4
B - Les conférences pour les lauréats du concours d'attaché territorial .....	p 4
C - Les annales corrigées des concours .....	p 5
D - Les ateliers d'aide à la recherche d'emploi .....	p 5
E - Le salon des métiers de la petite enfance .....	p 6
F - De nouveaux conventionnements pour l'organisation des concours .....	p 6
<b>4 - Evolution du recrutement</b>	
A - Actualité des concours .....	p 7
B - Evolution des concours du CIG .....	p 9
C - Les examens professionnels .....	p 10
<b>5 - L'essentiel des débats</b>	
A - Le défi du recrutement : le secteur de la petite enfance .....	p 11
→ <i>Panorama de l'emploi territorial en petite couronne</i> .....	p 12
B - Innover pour recruter : l'exemple du secteur de la petite enfance .....	p 16
→ <i>La plateforme de propositions d'actions</i> .....	p 16
C - L'apprentissage : une piste à explorer .....	p 19
→ <i>Le contrat d'apprentissage</i> .....	p 20
→ <i>Organisation de l'apprentissage dans la structure</i> .....	p 21
→ <i>La formation d'auxiliaire de puériculture par apprentissage</i> .....	p 22
Pour en savoir plus .....	p 23

## Avant-propos

La concertation annuelle est l'occasion pour les différents partenaires locaux de se rencontrer autour d'une problématique : l'emploi. Vous allez trouver dans cette plaquette, les réflexions recueillies lors des deux séances consacrées à la concertation annuelle 2005 ainsi qu'une synthèse des informations relatives aux concours et les initiatives de votre centre de gestion pour l'amélioration des recrutements en petite couronne.

Ces échanges contribuent à l'évaluation des besoins prévisionnels de recrutement et à la mesure des effets des politiques déployées sur le territoire de la petite couronne.

Ce bilan synthétique a vocation à être présenté au CTP de votre collectivité.

### " Innover pour recruter : l'exemple du secteur de la petite enfance "

Pour cette quatrième initiative, le CIG a cherché à illustrer la volonté des employeurs publics à maintenir un service public de qualité dans les structures d'accueil de la petite enfance.

A cette fin, les premiers éléments d'un diagnostic partagé entre les employeurs de la petite couronne vous sont présentés ainsi que les pistes de réflexion à mener pour diminuer les tensions actuelles sur les emplois de ce secteur d'activité. Les participants des collectivités ont pu échanger sur les préconisations à partir des constats présentés.

Nous avons aussi exploré l'offre d'apprentissage du conseil régional d'Ile-de-France et présenté le dispositif de formation par alternance au métier d'auxiliaire de puériculture.

La participation à la concertation annuelle donne aux collectivités la possibilité de faire " remonter " des questions et des propositions pour une meilleure gestion des ressources humaines au niveau local. Le CIG reste porteur, par mon intermédiaire, de l'état de vos réflexions sur l'emploi et le recrutement auprès des pouvoirs publics et des autorités de tutelle.

Bonne lecture

**Le Président du CIG de la petite couronne**



Jacques Alain Bénisti,  
Député-Maire de Villiers-sur-Marne

# 2 - Actualité de la Fonction Publique Territoriale

## UNE RÉFORME POUR 2005 ?

Il a été annoncé par l'actuel Ministre de la Fonction Publique que le Parlement examinerait dans un premier temps un projet de loi portant sur la fonction publique territoriale, puis dans un second temps un projet de loi pour la fonction publique d'Etat.

Présentée au conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) dans les prochains mois, au Conseil des Ministres durant l'été, au Sénat, puis à l'Assemblée Nationale, nous pourrions voir cette réforme aboutir fin 2005, début 2006.

Le projet fait actuellement l'objet d'arbitrages inter-ministériels et plusieurs versions d'avant-projet circulent. Néanmoins, les dispositions assez largement consensuelles débattues en 2004 devraient se retrouver dans

cette future loi, en particulier, le recrutement et la formation.

L'an dernier, trois lignes forces apparaissaient dans le projet :

Adapter le service public aux enjeux de la décentralisation et des évolutions démographiques.

Renforcer l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale par une évolution des règles statutaires qui prenne mieux en compte sa spécificité et favorise les parcours professionnels.

Mettre en place une véritable gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et développer la mobilité, tant au sein de la Fonction Publique Territoriale qu'entre les trois Fonctions Publiques.

**En résumé :** Le CNFPT verrait ses missions resserrées autour de la formation et de la validation des acquis de l'expérience. Les centres de gestion verraient complété l'éventail du dispositif de recrutement par le transfert de tous les concours, à l'exception des concours A+.

L'assouplissement des seuils démographiques, l'amélioration des quotas de promotion interne, la reconnaissance de l'expérience professionnelle, la mise en place d'une formation initiale pour tous les agents, d'une formation professionnelle tout au long de la carrière, le transfert de la plupart des concours aux centres de gestion semblent toujours à l'ordre du jour.

## Nouveaux dispositifs d'accès à la Fonction Publique :

- Préparation des transferts de personnel de l'Etat vers les régions et les départements dans le cadre de l'acte II de la décentralisation.

- Institution du parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat (PACTE) : ce contrat de

droit public serait ouvert, exclusivement pour des emplois de catégorie C, à des jeunes de 16 à 26 ans ne disposant pas du baccalauréat et à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an ainsi qu'aux personnes âgées de plus de 50 ans en situation de chômage de longue durée. Il aboutirait à terme à une titularisation.

# 3 - Actualité de l'emploi et des concours

## A - Un partenariat régional pour la réalisation de la première enquête sur les métiers territoriaux en Ile-de-France :

Cette enquête par échantillonnage a été lancée le 7 janvier 2005 auprès des collectivités d'Ile-de-France.

Il s'agit d'une co-réalisation associant pour la première fois dans une enquête, à différents titres, autour de l'observatoire du CNFPT, six organismes différents :

- Les CIG de la petite et de la grande couronne,
- Le centre de gestion de la Seine-et-Marne,
- Le Conseil Régional d'Ile-de-France,
- La ville de Paris,
- L'INSEE Ile-de-France (en appui technique).

La présence de la ville de Paris dont les agents sont en dehors de la Fonction Publique Territoriale, s'explique par le poids d'emplois locaux que représentent en Ile-de-France, ses 46 000 agents effectuant des missions identiques à leurs collègues des collectivités.

Cette enquête est centrée sur un **objectif professionnel** avec une approche métiers au travers de la description

des emplois. Ce qui va nous permettre de mieux connaître les secteurs d'activités, les métiers, la pyramide des âges, de façon à anticiper sur les recrutements, les formations et les départs à la retraite. Ce sera également pour beaucoup de collectivités l'occasion d'amorcer une démarche de GPEEC.

Une convention de partenariat a été passée entre ces différents acteurs pour arrêter les modalités techniques et financières de cette enquête.

Au delà de cette première enquête sur les métiers territoriaux en Ile-de-France, la mise en synergie de ces différents acteurs se prolongera par d'autres actions et notamment en 2006 par l'organisation de la **première conférence régionale de l'emploi territorial et de la formation.**

## B - Les conférences pour les lauréats du concours d'attaché

Organisées en partenariat avec les centres de gestion franciliens et le CNFPT, les conférences sont destinées aux lauréats externes du concours dont les CV sont diffusés sur les sites internet des centres de gestion et du CNFPT.

Elles sont co-animées à tour de rôle par les centres de gestion franciliens et le CNFPT avec l'objectif d'aider le lauréat à trouver son futur employeur en région parisienne.

## C - La nouvelle collection des annales corrigées

Le CIG a lancé en 2004 avec la Documentation française (éditeur et diffuseur) une série d'annales corrigées relatives aux concours de la fonction publique territoriale.

**Les candidats trouvent dans cette série toutes les informations nécessaires à la réussite des épreuves écrites des concours :**

- les sujets, les indications de corrections, des exemples de bonnes copies, avec les appréciations des correcteurs,
- les commentaires du président du jury,
- mais aussi, pour chaque épreuve, le cadrage et le barème adoptés par le jury, qui fondent les choix des sujets et l'appréciation des copies.

## C suite - La nouvelle collection des annales corrigées

Déjà parus :

### Filière administrative

- Rédacteur,
- Adjoint administratif,

### Filière technique

- Agent technique,
- Agent technique qualifié

### Filière animation

- Adjoint d'animation

### Filière sécurité

- Gardien de police municipal

### Filière médico-sociale

#### Le QCM, catégorie C

- Auxiliaire de puériculture
- Auxiliaire de soins
- Agent social qualifié
- Agent territorial spécialisé des écoles maternelles

Pour commander ces ouvrages :

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

### Le rapport d'assistant socio-éducatif :

- Assistant de service social,
- Conseiller en économie sociale et familiale,
- Educateur spécialisé

### Le rapport :

- Educateur de jeunes enfants.
- Conseiller socio-éducatif

*A suivre d'ici la fin de l'année 2005, une dizaine d'autres concernant de nouveaux concours (ou de nouvelles sessions).*

## D - Les ateliers d'aide à la recherche d'emploi du CIG :

L'ouverture des ateliers d'aide à la recherche d'emploi en petite couronne pour **les lauréats du concours de rédacteur** a reçu un écho très favorable : en février, plus de 100 personnes se sont inscrites à ces séances.

**Ces ateliers ont un double objectif :**

- aider les lauréats à trouver rapidement un emploi,
- fournir aux collectivités un vivier de lauréats.

### Les thèmes abordés pendant ces séances :

Communiquer des informations pratiques sur l'environnement territorial et le recrutement dans la FPT. Informer sur la diversité des métiers ; apporter des conseils pratiques sur la rédaction d'un CV, et d'une lettre de motivation.

Offrir aux lauréats la possibilité de consulter les offres d'emplois disponibles sur notre bourse de l'emploi et faire paraître leur CV sur nos sites internet.

## E - Le salon des métiers de la petite enfance : 2<sup>ème</sup> édition

Ce salon s'inscrit dans la continuité des initiatives du CIG pour l'amélioration du recrutement dans le secteur de la petite enfance.

### **Les objectifs 2005 :**

Augmenter la participation des collectivités (vous étiez 40 en 2004)

Augmenter la participation des écoles de formation et des centres de formation d'apprentis aux métiers de la petite enfance (12 écoles étaient présentes)

Inviter les CIO (centre d'information et d'orientation) pour renseigner les futurs élèves sur les possibilités de formation.

### **Quelques données sur le public ayant fréquenté le salon 2004 :**

Nous avons exploité 450 questionnaires, soit un visiteur sur deux environ.

La majorité des visiteurs avait entre 18 et 25 ans.

Le public venait majoritairement de l'Ile-de-France (98 %) dont 73 % de petite couronne.

### **L'activité des visiteurs :**

- 6 % étaient des fonctionnaires : puéricultrices, EJE et AP,
- 16 % des salariés (divers secteurs d'activité),
- 21 % des élèves des métiers concernés en cours de scolarité,
- 22 % élèves de divers cursus,
- 35 % des demandeurs d'emploi.

### **Le public des visiteurs a apprécié :**

L'accueil, les informations données par les exposants (collectivités et écoles), et les possibilités de discussions avec les exposants.

**Le prochain salon des métiers de la petite enfance aura lieu le vendredi 27 mai 2005, dans les locaux du CIG**

## F - De nouveaux conventionnements pour l'organisation des concours

### **La coopération entre les trois centres de gestion de la région Ile-de-France**

La coopération entre les trois centres de gestion de la région Ile-de-France s'est poursuivie en 2004 : 23 concours et examens communs ont été programmés.

Cette mutualisation se renforce encore en 2005 pour offrir une palette élargie de concours et examens tout en limitant les coûts.

Extension du conventionnement pour la première fois aux concours d'agent technique et d'agent technique qualifié pour l'organisation de spécialités et options à faible effectif, et à l'examen professionnel de rédacteur chef organisé par le CIG de la grande couronne.

### **Elargissement du conventionnement à la région Centre :**

Les six centres de gestion de cette région ont accepté de passer convention avec les trois centres franciliens pour l'organisation commune des concours de technicien supérieur. En 2005, le CIG de la petite couronne sera le centre organisateur de ce concours.

Une coopération entre centres de gestion organisateurs de ces concours au niveau des différentes inter-régions a été engagée, notamment pour élaborer des cadrages communs d'épreuves, l'objectif étant de garantir un niveau équivalent de concours sur le territoire national.

Un concours commun de médecin territorial sera aussi organisé en convention avec le centre de gestion d'Indre-et-Loire.

# 4 – Evolution du recrutement

## A – Actualité des concours

### **Le concours de technicien supérieur :**

L'organisation de ces concours, dont la compétence a été transférée du CNFPT vers les centres de gestion, sera assurée en 2005 par le CIG de la petite couronne dans un cadre interrégional.

L'aire géographique d'organisation de ces concours demeurera donc identique à la précédente (région Ile-de-France et Région Centre).

Cette mutualisation permet en outre d'ouvrir des postes dans les 8 spécialités.

A ce jour, et donc avant réévaluation, 829 postes sont pour l'instant ouverts (891 à la session 2004 du CNFPT).

## Les spécialités ouvertes au concours de technicien supérieur en 2005 :

- a) ingénierie, gestion technique
- b) bâtiments, génie civil
- c) infrastructure et réseaux
- d) prévention et gestion des risques, hygiène
- e) aménagement urbain
- f) paysages et gestion des espaces naturels
- g) informatique et systèmes d'information
- h) technique de la communication et des activités artistiques

**Lancement de la pré-inscription en ligne sur [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr) et sur Ressources, l'intranet des collectivités.**

### **Le concours de contrôleur des travaux**

Il est programmé par le CNFPT, en fin d'année 2005.

#### **Modalités :**

**Concours externe** pour 30 % au moins des postes à pourvoir (bac ou diplôme homologué de niveau IV) ;

**Deux concours internes** pour 50 % au plus des postes à pourvoir :

**1** - ouvert aux agents du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux justifiant de 4 ans au moins de services publics ;

**2** - ouvert aux fonctionnaires, agents publics et agents en fonction dans une organisation intergouvernementale, justifiant de 4 ans au moins de services publics effectifs ;

**3<sup>ème</sup> concours** pour 20 % au plus du nombre de postes à

pourvoir, pour les candidats justifiant de l'exercice pendant une durée de 4 ans au moins, de mandats de membres d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association ou d'activités professionnelles privées.

Les activités professionnelles doivent correspondre à la conduite de chantiers de travaux, l'entretien et le fonctionnement des ouvrages, des matériels, des installations techniques.

#### **La période d'inscription :**

Retrait des dossiers d'inscription du 4 juillet au 12 août 2005,  
Date limite de dépôt des dossiers d'inscription : le 19 août 2005.

**Ce concours n'est pas ouvert par spécialité.**

## Les 3<sup>ème</sup> concours

Concours du CIG	Inscrits	dont 3 <sup>ème</sup> concours	%	Postes 3 <sup>ème</sup> concours ouverts	Postes pourvus du 3 <sup>ème</sup> concours
Rédacteur	6 131	337	5,5	160	57
Agent technique	1 008	57	5,6	68	13
Agent technique qualifié	450	47	10,4	23	19
Animateur	1 655	220	13,3	100	72

Sur 4 concours organisés en 2004, la proportion d'inscrits sur le concours de la 3<sup>ème</sup> voie par rapport au nombre total d'inscrits est en augmentation en comparaison de l'année 2003 : plus de 8 % contre 4 % environ. Le dispositif semble mieux connu. Cependant, il s'agit de véritables concours, pour lesquels les candidats ne sont parfois pas assez préparés, ce qui explique le faible taux de réussite.

### Les concours réservés

Le CNFPT va diffuser un nouveau calendrier avec les dates d'ouverture des derniers concours réservés en fin d'année 2005. Les épreuves se dérouleront au cours du premier semestre 2006.

Le CIG, compte tenu de la faible contribution des concours réservés à la résorption de l'emploi précaire, propose d'organiser à la demande des collectivités, les derniers concours réservés relevant de sa compétence.

En 2004 : deux concours ont été ouverts par le CIG (51 postes d'animateur et 20 postes de psychologue). 21 personnes se sont inscrites, 20 personnes étaient présentes aux épreuves, 19 personnes sont lauréates (3 pour les postes d'animateur et 16 pour les postes de psychologue).

Le CIG n'a pas reçu de candidatures aux concours réservés pour pourvoir 8 postes d'auxiliaire de soins et 25 postes d'ATSEM.

Pour plus d'informations sur les concours organisés par le CNFPT: [www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr) le site internet du CNFPT

### Accès aux informations suivantes (exemple du concours d'attaché) :

- Les conditions d'accès,
- Les épreuves,
- L'inscription (les modalités, les dates),
- Les statistiques de la dernière session,
- Le statut (définition statutaire du cadre d'emploi),
- Le cadrage des épreuves écrites et orales,
- Les sujets de la dernière session du concours,
- La bibliographie conseillée.



## B - Evolution des concours du CIG

### Bilan 2004 :

**18 791 inscrits - 4 483 lauréats dont 3 028 lauréats de concours.**

- Taux de couverture à 65 % des 4 666 postes ouverts, en diminution par rapport à 2004 (76 %).

**1 455 lauréats d'examens professionnels** dont 1 056 uniquement pour le nouvel examen professionnel d'adjoint administratif.

**Les raisons de cette situation sont pour 85 % imputables à deux concours :**

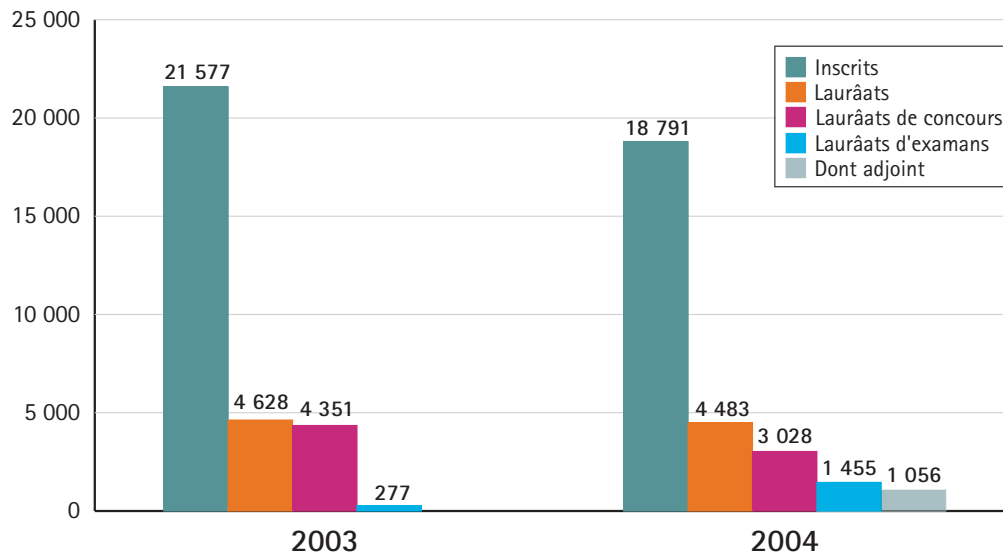
Les résultats des concours d'agent technique et agent technique qualifié, une session de concours consacrée

aux métiers de l'eau ayant enregistré un nombre d'inscrits inférieur au nombre de postes ouverts, et des prestations de candidats plutôt faibles.

Une session 2004 des concours de rédacteur qui n'a pas permis de pourvoir pour la première fois, la totalité des postes ouverts, malgré des transferts de postes opérés dans la spécialité administration générale du 3<sup>ème</sup> concours au profit du concours externe, et pour la première fois aussi, un seuil d'admission inférieur à 10 (9,77).

En 2004, le nombre de postes ouverts pour rédacteur s'élevait à 1 000 sur les 6 concours (contre 670 seulement en 2003 pour 5 concours).

### Evolution 2003/2004



## C - Les examens professionnels

### *Examens professionnels de rédacteur et d'adjoint administratif*

**Dernière modification** : décrets n° 2004-1548 du 30/12/04 et n°2005-9 du 06/01/2005 (JO des 01/01/2005 et 07/01/2005)

Une nouvelle modalité de promotion interne pour le grade de rédacteur après réussite à un examen professionnel et l'assouplissement du quota de promotion interne d'accès au grade d'adjoint administratif ont engendré une modification du calendrier des concours et examens professionnels planifié par le CIG, sur l'année 2005.

Le calendrier 2005 intégrant notamment sur chaque semestre des concours importants, à savoir adjoint administratif et technicien supérieur, ainsi que deux sessions annuelles de concours pour assistant socio-éducatif et auxiliaire de puériculture, la mutualisation de l'organisation

de ces examens avec le CIG de la grande couronne et le centre de gestion de la Seine-et-Marne a été retenue.

### **Calendrier prévisionnel des examens professionnels 2005 : Rédacteur - promotion interne**

**Retrait des dossiers** : du lundi 25 avril au mardi 31 mai 2005

**Date des épreuves** : le 28 septembre

**Centre organisateur** : CIG de la grande couronne

### **Adjoint administratif - promotion interne**

**Retrait des dossiers** : du lundi 25 avril au mardi 31 mai 2005

**Date des épreuves** : le 28 septembre

**Centre organisateur** : CDG de la Seine-et-Marne

**Attention** : ce calendrier est indicatif, des modifications peuvent survenir.

Consulter le site [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr) et Ressources, l'intranet des collectivités.

### *L'examen professionnel d'accès au grade d'ingénieur à la promotion interne*

**Dernière modification** : décret n° 2004-1014 du 22 septembre 2004 (JO du 20/09/2004)

**Pour les candidats relevant du 1<sup>er</sup> alinéa, l'examen professionnel comporte :**

Deux épreuves d'admissibilité (rédaction d'une note, 4 heures, coefficient, 3 et une épreuve d'établissement d'un projet, 4 heures, coefficient 5).

Une épreuve d'admission qui consiste en un entretien portant sur l'expérience professionnelle, les connaissances et les aptitudes du candidat (durée de l'entretien 40

minutes dont 10 minutes au plus d'exposé, coefficient 5).

**Pour les candidats relevant du 2<sup>ème</sup> alinéa, l'examen professionnel comporte désormais une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission :**

Rédaction d'une note (4 heures, coefficient 3).

Un entretien portant sur l'expérience professionnelle, les connaissances, les aptitudes du candidat (durée 40 minutes dont 10 minutes au plus d'exposé, coefficient 5).

Pour les candidats relevant du 3<sup>ème</sup> alinéa, l'examen se compose d'un entretien portant sur l'expérience professionnelle, les connaissances, les aptitudes du candidat (durée 40 minutes dont 10 minutes au plus d'exposé).

**[aptitude@cnfpt.fr](mailto:aptitude@cnfpt.fr) : Les collectivités ont la possibilité d'extraire d'internet, les attestations d'inscription sur liste d'aptitude, par un code d'accès réservé aux collectivités territoriales.**

**En cas de difficultés, prendre contact avec le service gestion des listes d'aptitude au siège du CNFPT :  
tél. : 01 55 27 44 00**

# 5 – L'essentiel des débats

## A – Le défi du recrutement : le secteur de la petite enfance

### La pénurie de professionnels qualifiés sur le marché de l'emploi...

Ce secteur qui occupe principalement les emplois d'auxiliaires de puériculture, les éducateurs de jeunes enfants et les puéricultrices, au sein d'une diversité de structures d'accueil des tout-jeunes enfants, est actuellement confronté à une crise du recrutement.

Cette crise est caractérisée par la difficulté qu'éprouvent les employeurs publics à recruter des professionnels qualifiés pour occuper les nombreux postes vacants dans les établissements d'accueil de la petite couronne mais également de la ville de Paris.

Les participants de la concertation annuelle 2003 avaient déjà souligné ces difficultés de recrutement pour les puéricultrices et les auxiliaires de puériculture et demandé l'organisation de deux sessions de concours annuelles, ouvrant ainsi 900 postes d'auxiliaires de puériculture à pourvoir, en 2003.

L'étude du cadre d'emplois d'auxiliaires de puériculture territoriaux en Ile-de-France réalisée par les centres de gestion franciliens (cf : collection " les diagnostics de l'emploi ", n°4) publié en mai 2004 soulignait aussi les difficultés de recrutement des auxiliaires de puériculture diplômés, alors que les écoles de formation au métier font le plein d'élèves à chaque session (en 1999 : 10 185 candidats pour 1319 places en formation).

### ...impacte les politiques " petite enfance " et les modalités de recrutement

Les collectivités de la petite couronne sont particulièrement touchées par ces difficultés de recrutement de par la spécificité de la Région Ile-de-France qui concentre sur son territoire plus de la moitié des équipements collectifs. Dans cette situation, les collectivités sont amenées à mettre en place des mesures transitoires pouvant avoir un impact sur la qualité du service offert aux usagers.

Mais le risque le plus grand reste celui de la déqualification des personnels de crèche et de PMI. Des postes de direction de crèche restent vacants plusieurs mois, des postes de puéricultrice de secteur dans des PMI à gestion municipale sont occupés

Pour l'Ile-de-France, on relevait, en moyenne, 10 candidats à l'entrée des écoles de formation d'auxiliaires de puériculture pour 1 place dans les écoles (source DRASS : la sélection à l'entrée en formation en 2002).

La raison principale de ces difficultés réside dans l'offre de formation, qui est insuffisante au regard des besoins des employeurs publics (collectivités locales, hôpitaux), associatifs (gestionnaires de modes d'accueil et de centres de PMI) et privés (cliniques).

La petite couronne offrait 43 000 places par chaque type de structure (selon une source de la DREES au 01/01/2003) sur les 83 000 places dénombrées en région Ile-de-France. Fin 2003, au niveau national, le nombre d'établissements d'accueil collectif (8 400 pour 240 000 places) est en augmentation de 3 % par rapport à 2002, particulièrement les établissements multi-accueil qui progressent de 13 % par rapport à 2002. Depuis les cinq dernières années, on observe une augmentation constante annuelle de 2 % de la capacité d'accueil collectif.

L'augmentation du nombre de places dans les structures d'accueil doit encore se poursuivre pour mieux répondre aux besoins des familles dans un contexte de pénurie de personnel qualifié.

par des infirmières. Or, au regard de l'évolution des missions confiées aux structures d'accueil, conçues aujourd'hui comme des opportunités fortes d'accompagnement des liens familiaux et sociaux, il est préoccupant de voir les gestionnaires amenés à recruter des profils moins qualifiés. Enfin, il faut signaler que cette situation de pénurie entraîne ponctuellement des désagréments pour les parents usagers, à qui le service public ne peut être rendu dans des conditions d'encadrement qui répondent aux normes de sécurité minimales (des sections de crèche sont obligées de fermer en situation de crise).

## Panorama de l'emploi territorial en petite couronne

### Les chiffres clés :

Source : DREES - statistiques départementales au 01/01/2003 pour les structures

Source CIG - gestion des carrières pour les emplois

### Hauts-de-Seine

#### Nombre de places :

Crèches collectives : 13 419  
Crèches parentales : 269  
Crèches familiales : 3 323  
Haltes garderies : 2 333  
Capacité d'accueil : 19 344

#### Nombre d'emplois (titulaires et stagiaires) :

Auxiliaires de puériculture : 1 147  
Educateurs de jeunes enfants : 417  
Puéricultrices : 148  
Puéricultrices cadres de santé : 69

### Seine-Saint-Denis

#### Nombre de places :

Crèches collectives : 7 747  
Crèches parentales : 62  
Crèches familiales : 1 454  
Haltes garderies : 1 387  
Capacité d'accueil : 10 650

#### Nombre d'emplois (titulaires et stagiaires) :

Auxiliaires de puériculture : 2 143  
Educateurs de jeunes enfants : 435  
Puéricultrices : 200  
Puéricultrices cadres de santé : 109

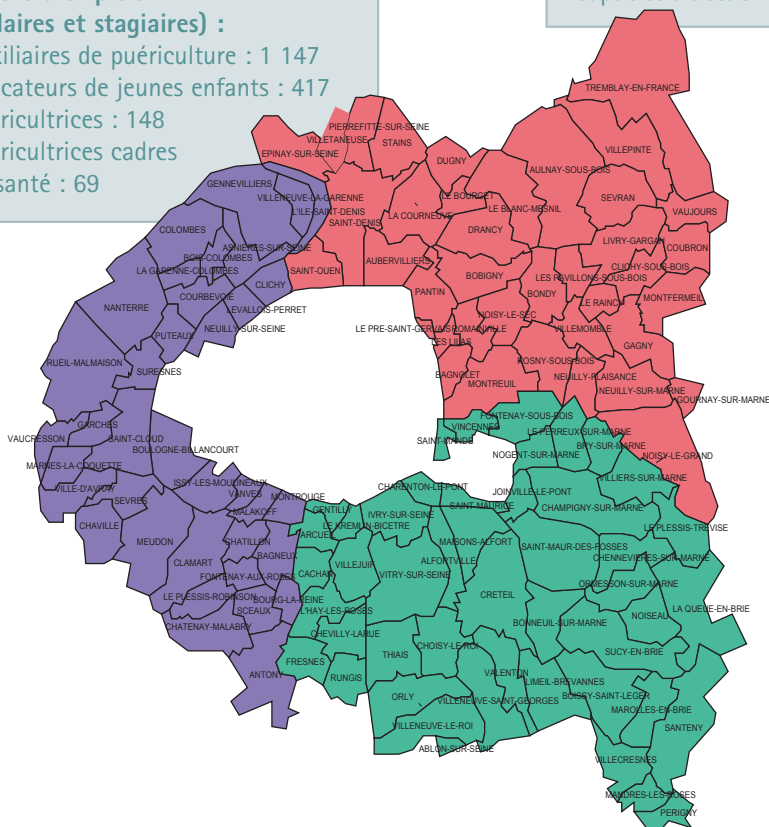
### Val-de-Marne

#### Nombre de places :

Crèches collectives : 9 814  
Crèches parentales : 187  
Crèches familiales : 1 346  
Haltes garderies : 1 352  
Capacité d'accueil : 12 699

#### Nombre d'emplois (titulaires et stagiaires) :

Auxiliaires de puériculture : 2 045  
Educateurs de jeunes enfants : 418  
Puéricultrices : 234  
Puéricultrices cadres de santé : 150



## Les auxiliaires de puériculture territoriales en petite couronne

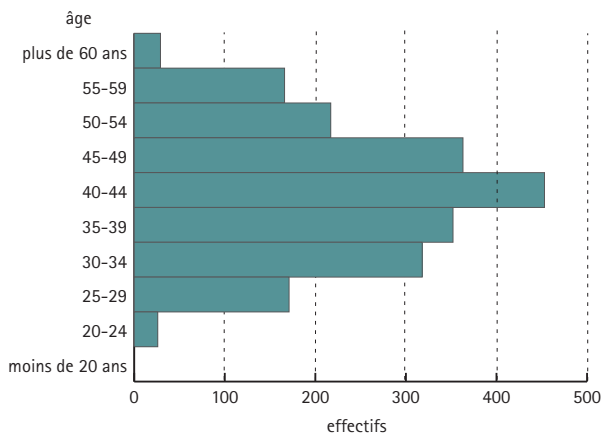
Les effectifs au 01/01/2005

Effectif par département	92	93	94	total
Titulaires et stagiaires	1 147	2 143	2 045	5 335

Les 5 335 auxiliaires de puéricultures territoriales représentent 6 % de l'effectif des fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale en petite couronne.

S'ajoute à ce chiffre 7 % d'auxiliaires de puériculture non titulaires (388).

### Pyramide des âges



Le cadre d'emplois est jeune : un agent sur six a moins de 30 ans.

La majorité des agents se situe dans la tranche d'âge des 30-34 ans.

### Les concours sur titre avec épreuves

	Postes ouverts	Inscrits	Lauréats
2001	400	1 072	400
2002	350	1 040	350
2003	500	735	402
	400	575	178
Total	900	1 310	580
2004	400	653	400

Les deux sessions de concours en 2003 n'ont pas permis de satisfaire les besoins des employeurs publics.

Les candidats de la région parisienne n'étaient pas suffisamment préparés aux épreuves du concours et on note une forte proportion de lauréats de province.

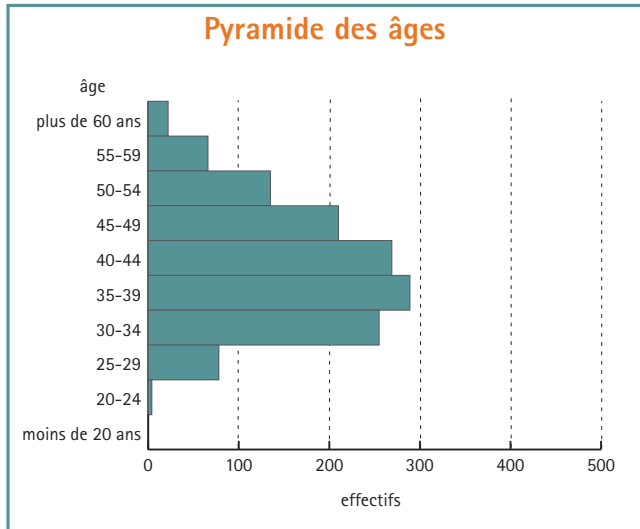
A ce jour, il reste 4 % des inscrits sur la liste d'aptitude de la première session 2003, 8,76 % pour la seconde session de 2003, 10,67 % sur la liste d'aptitude de la session 2004.

**A noter :** 30,6 % des auxiliaires de puériculture auront cessé leur activité en 2015 (moyenne de départ en retraite à 53,3 ans selon les sources de la CNRACL, en 2003).

## Les éducateurs territoriaux de jeunes enfants en petite couronne

Les effectifs au 01/01/2005

Effectif par département	92	93	94	total
Titulaires et stagiaires	417	435	418	1 270



Ce cadre d'emplois voit ses effectifs concentrés sur la classe d'âge 35-40 ans

## Les concours sur titre avec épreuves

	Postes ouverts	Inscrits	Lauréats
2001	110	314	104
2002	110	377	110
2003	150	511	148
2004	170	480	170

En 2004, plus de la moitié des lauréats étaient originaires de la province contre 29 % en 2000.

Le pourcentage de lauréats encore inscrits sur la liste d'aptitude s'élève à 8,78 % et à 32,35 % pour la liste établie en juin 2004.

En 2005, 200 postes seront ouverts au concours.

**A noter :** la répartition homogène des effectifs sur les trois départements des éducateurs de jeunes enfants.

Ceux-ci peuvent assurer, sous certaines conditions, des fonctions de direction dans les petites structures (article R 195 du code de la Santé Publique).

## Les puéricultrices territoriales en petite couronne

Les effectifs au 01/01/2005

Effectif par département	92	93	94	total
Titulaires et stagiaires	148	200	234	582

L'effectif est 10 fois moins important que celui des auxiliaires de puériculture.

La majorité des agents de ce cadre d'emplois se situe dans la tranche d'âge 45 - 49 ans.

## Les concours sur titre avec épreuves

	Postes ouverts	Inscrits	Lauréats
2003	95	139	95
2004	33	111	33

**A noter :** le décret n° 2003-678 du 23 juillet 2003 aligne la carrière des puéricultrices territoriales et coordonnatrices d'établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans, sur celle de leurs homologues de la Fonction Publique Hospitalière au moyen d'une revalorisation des grilles de rémunération et d'une restructuration des cadres d'emplois, classement en catégorie A et suppression des quotas entre classe normale et classe supérieure.

## Les puéricultrices cadres territoriaux de santé

Les effectifs au 01/01/2005

Effectif par département	92	93	94	total
Titulaires et stagiaires	69	109	150	328

Ce cadre d'emplois voit ses effectifs concentrés sur les classes d'âges élevées, consécutivement à l'intégration des anciens cadres d'emplois des puéricultrices hors classe et des coordinatrices dont l'exercice nécessitait une certaine ancienneté.

**Les concours :** L'accès à ce cadre d'emplois se fait uniquement par concours interne.

On constate un faible nombre de lauréats au premier concours organisé en avril 2004 : pour 50 postes ouverts, 24 inscrits et 18 lauréats.

L'examen professionnel pour l'accès au grade supérieur donne 67 lauréats pour 105 inscrits.

## B - Innover pour recruter : l'exemple du secteur de la petite enfance

Face aux difficultés de recrutement que rencontrent le service des crèches et le service de PMI pour certains profils professionnels, le Conseil Général de la Seine-Saint-Denis a initié une démarche de mobilisation avec le Département du Val de Marne, la Ville de Paris et la Région Ile-de-France afin de construire ensemble des propositions d'action cohérentes, qui seront portées auprès des Ministères compétents dans ce domaine, et travaillées avec les services de la Région pour ce qui concerne la formation professionnelle.

Cette démarche s'est concrétisée par une rencontre, le 17 mars 2005, ouverte très largement à tous les acteurs de la petite enfance, tant du point de vue de la formation (directeurs d'écoles de formation de la petite couronne, Education Nationale) que du point de vue des acteurs institutionnels (Etat, DRASS, CNAF, ANPE, Maires) et des partenaires sociaux (Organisations syndicales et professionnelles...).

Les principaux éléments du diagnostic et de la plateforme de propositions ont été présentés par la direction des crèches départementales de la Seine-Saint-Denis au cours de la concertation 2005.

## la plateforme de propositions d'actions

### Les constats

#### L'offre de formation est inadaptée aux besoins des employeurs :

Insuffisance du nombre de personnes diplômées chaque année, notamment les auxiliaires de puériculture et les puéricultrices ;  
Insuffisance de places dans les écoles (1229 en 2002, 1291 en 2003, 1102 en 2004 selon les données de la DRASS).

#### L'offre de formation au métier est complexe :

Une diversité des formations du secteur petite enfance dispensée par des organismes de formation à statuts différents (écoles hospitalières privées ou publiques, lycées et GRETA de l'Education nationale, CFA, école du Conseil général du Val-de-Marne, école du CNFPT, écoles privées) ;

### Les objectifs et les préconisations

#### 1 - Augmenter l'offre de formation

Réaliser une **évaluation annuelle des besoins** des employeurs, par un seul organisme au niveau régional ;  
Développer une **politique publique de formation** sous la responsabilité de l'Education nationale, favorisant la création de filières de formation initiale dans les lycées professionnels ;  
Créer un **observatoire régional** pour rassembler les données, évaluer les besoins et alerter les instances de tutelle.

#### 2 - Améliorer l'information et l'orientation des élèves

Clarifier l'information sur l'accès aux métiers de la petite enfance ;  
Orienter vers les métiers en les valorisant ;  
Informers les élèves sur la pléiade de débouchés possibles dans un secteur où il n'y a pratiquement pas de chômage ;  
Favoriser la mixité dans ces professions ;  
Favoriser toutes les initiatives en direction de l'information, de la communication (CIO, collectivités, CNFPT), outils de communication, salons, etc.



<b>Les constats</b>	<b>Les objectifs et les préconisations</b>
<p><b>Les frais de scolarité sont très différents :</b>  Les frais de formation sont très élevés et dissuasifs pour certains élèves d'une structure de formation à l'autre,  Les lycées de l'Education nationale sont gratuits, les structures privées peuvent demander des frais de scolarité s'élevant jusqu'à 5 000 euros par an.</p>	<p><b>3 – Les coûts de scolarité doivent être harmonisés</b>   Limiter les frais d'accès à la formation pour les élèves en simplifiant et en unifiant le système de bourse.   Développer l'enseignement public initial dans les lycées ;   Plafonner les frais de scolarité qui sont à la charge des élèves et développer les bourses et les dispositifs d'accompagnement financier en concertation avec l'ensemble des financeurs.</p>
<p><b>Les terrains de stage sont difficiles à trouver :</b>  Encadrement insuffisant pour accueillir les stagiaires dans de bonnes conditions,  Concurrence avec d'autres stagiaires pour les stages hospitaliers et raréfaction des terrains de stage à cause des fermetures de services hospitaliers.</p>	<p><b>4 – L'accueil des stagiaires doit être amélioré</b>  Elaborer une charte commune de l'accueil des stagiaires de la petite enfance ;  Mutualiser des offres de stage entre les écoles ;  Etablir des partenariats entre les hôpitaux, les structures d'accueil et les écoles pour permettre d'améliorer les conditions d'accueil et de suivi des stagiaires ;  Impliquer les professionnels pour faire connaître le métier, contribuer à la qualification des jeunes et participer à l'effort de recrutement dans les collectivités.</p>
<p><b>Les formateurs sont difficiles à trouver :</b>  Hétérogénéité des statuts des formateurs;  Hétérogénéité des rémunérations selon les structures de formation.</p>	<p><b>5 – Harmoniser le statut de formateur avec les ministères concernés</b>  Avec le Ministère des solidarités, de la santé et de la famille, le Ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le Ministère de la Fonction publique, de la réforme de l'Etat, de la décentralisation.</p>
<p><b>L'attractivité du territoire francilien dans un contexte de pénurie constitue un frein à la fidélisation :</b>  Un problème structurel de la région à la fois sur le logement et les transports, ainsi qu'un problème d'image du territoire francilien.</p>	<p><b>6 – Développer les contrats d'engagement avec les élèves</b>  Communiquer sur les spécificités positives des départements : politiques innovantes, valoriser les compétences et l'image des professionnels franciliens lors de manifestations pour favoriser l'attractivité de l'Ile-de-France.</p>

<b>Les constats</b>	<b>Les objectifs et les préconisations</b>
<p><b>Obligation de réussir un concours sur titre avec épreuve pour démarrer une carrière de fonctionnaire territorial :</b>  Titularisation sans concours pour les personnes diplômées dans la fonction publique hospitalière et la ville de Paris.  Taux de réussite aux concours de la FPT variable selon les sessions et selon la qualité de la préparation aux concours.</p>	<p><b>7 – Adapter le concours d'accès au cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture</b>  Programmer l'ouverture des concours en fonction des dates de sortie des diplômés ;  Organiser, en interne, la préparation aux épreuves de concours pour les agents non titulaires en poste ;  Intégrer une préparation aux concours de la FPT dans le cursus d'étude ;  Proposer au CNFPT d'inscrire dans sa politique de préparation au concours la formation au concours d'auxiliaire de puériculture.</p>
<p><b>Une méconnaissance des différents parcours de formation :</b>  Des représentations négatives à propos de ces voies de formation.  L'apprentissage dans le secteur de la petite enfance représente 3 à 4 % des apprentis.</p>	<p><b>8 – Faire connaître la diversité des voies de formation</b>  Développer les alternatives de qualité à la formation initiale classique, pour permettre à plus de personnes d'accéder à ces métiers ;  Exiger la mise en place de la Validation des Acquis de l'Expérience ;  Développer le dispositif de l'apprentissage et le promouvoir auprès des collectivités territoriales.</p>
<p><b>Evolution du contenu des missions avec un niveau d'exigence accru :</b>  Passage d'une approche sanitaire à une approche sociale et éducative ;  Implication et exigence de participation de la part des parents.</p>	<p><b>9 – Développer les alternatives de qualité à la formation initiale classique, pour permettre à plus de personnes d'accéder à ces métiers</b>  Revoir le contenu des formations initiales et réactualiser les programmes de formation ;  Intégrer les dimensions de management dans les formations de puéricultrices et d'éducatrices de jeunes enfants ; l'accueil des parents en crèches pour les auxiliaires de puériculture ;  Améliorer l'information et le soutien des professionnels à tous les niveaux.</p>
<p><b>Une méconnaissance de la palette professionnelle</b>  Les élèves sont orientés avec une connaissance insuffisante de la palette professionnelle offerte en formation initiale et continue et elles s'engagent dans la formation avec un projet à court terme sans perspective d'évolution de carrière.</p>	<p><b>10 – Faire évoluer la carrière en ouvrant des perspectives et des passerelles</b>  Regrouper au sein d'une même entité les différentes formations ;  Favoriser les passerelles entre les différents métiers pour faciliter la mobilité ;  Faire du métier de formateur une étape dans le déroulement de carrière des professionnels, dont les compétences et savoirs-faire pourraient être reconnus et partagés.</p>

### C - L'apprentissage : une piste à explorer

La région Ile-de-France compte 5 335 apprentis répartis dans des filières de formation, du CAP aux diplômes de l'enseignement supérieur, dans toutes les activités, des métiers traditionnels aux plus novateurs.

Cette politique volontariste de la région se traduit par 155 millions d'euros en subvention de fonctionnement et 30 millions d'euros en investissement.

L'apprentissage s'appuie sur un triptyque : Centre de formation d'apprentis - Entreprise - Jeune.

Le jeune dispose d'un contrat de travail pendant deux ans, il est rémunéré entre 25 et 78 % du SMIC en fonction de son âge et de l'année de formation. Le financement de l'apprentissage est basé sur une taxe d'apprentissage de 0,5 % de la masse salariale.

Le secteur " santé, sanitaire et social " compte 2 500 apprentis pour l'obtention de diplômes de niveau V à II. Dans le domaine de la petite enfance, 170 apprentis suivent la formation au CAP Petite enfance, 150 le BEP carrières sanitaires et sociales, 53 le CAP d'auxiliaire de puériculture.

### L'apprentissage est un dispositif récent dans le secteur social et médico-social

Les professionnels du secteur travaillent dans le secteur public et dans le secteur privé à but non lucratif (association 1901). A la création des diplômes du secteur, les employeurs n'étant pas assujettis à la taxe d'apprentissage, l'apprentissage n'a pas pu être envisagé comme une voie d'accès à la qualification.

Pour le secteur public, la loi du 17 juillet 1992 a ouvert l'apprentissage au secteur public non commercial et industriel.

Pour le secteur privé à but non lucratif, un accord de branche a permis la création d'un fonds de financement de l'apprentissage en 1999 avec une expérimentation sur les formations d'éducateur spécialisé et moniteur éducateur de 2000 à 2003. Suite à l'expérimentation, le dispositif a été entériné.

L'apprentissage est une forme **d'éducation alternée**. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs une

formation théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou titre homologué. L'apprentissage implique l'idée du métier partagé par un pair. La désignation du maître d'apprentissage concrétise cette approche. L'apprentissage du métier se fait par et dans les situations professionnelles.

Il fait l'objet d'un **contrat de travail** de type particulier à durée déterminée, conclu entre l'apprenti et l'employeur.

L'apprentissage est placé sous le double contrôle du Ministère de l'éducation nationale (aspects pédagogiques) et des inspections de travail (aspects réglementaires et conditions de travail).

**L'apprentissage est un processus de formation en deux lieux** : professionnel et centre de formation. Cela implique une **co-responsabilité** et une **co-construction** des acteurs.

## 1 - Le contrat d'apprentissage

### Les conditions du contrat

- l'âge de l'apprenti : entre 17 et 25 ans à la signature du contrat,
- l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et garantit les compétences professionnelles du maître d'apprentissage,
- l'inscription de l'apprenti dans un CFA.
- la durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation. Il est recommandé de ne pas fixer la date de fin de contrat au-delà de 2 mois après la date des épreuves du diplôme.

### Les caractéristiques

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit.

La date de début de l'apprentissage ne peut être antérieure de plus de 3 mois ni postérieure de plus de 2 mois du début de la formation.

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés.

La **durée hebdomadaire** de travail est de 35 heures. Le temps de formation est compris dans l'horaire de travail.

### Résiliation du contrat

Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois. Passé ce délai, la résiliation ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou, à défaut, être prononcée par le conseil des prud'hommes.

### Rémunération

Le salaire de l'apprenti est réglementé selon l'âge, l'ancienneté du contrat et le niveau de formation proposée.

dans le secteur privé	18-20 ans	21 ans et plus	dans le secteur public	18-20 ans	21 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	41% *	53 % **	1 <sup>ère</sup> année	41 % *	53 % *
2 <sup>ème</sup> année	49 % *	61 % **	2 <sup>ème</sup> année	49 % *	61 % *

\* salaire minimum de croissance

\*\* salaire minimum ou salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable

## 2 – Organisation de l'apprentissage dans la structure

### La désignation d'un maître d'apprentissage, une condition du contrat d'apprentissage

Sont réputées remplir la condition de maître d'apprentissage, les personnes titulaires d'un diplôme préparé par l'apprenti et d'une expérience professionnelle de trois années au moins.

### Le maître d'apprentissage, son rôle, ses fonctions

Salarié de l'établissement, le maître d'apprentissage contribue à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée en liaison avec le CFA. Deux missions structurent cette fonction, socialisation professionnelle, transmission des pratiques professionnelles.

Il s'agit de proposer à l'apprenti des situations de travail riches et formatrices pour favoriser une confrontation progressive aux différents aspects du métier.

### Une formation de 120 heures pour les maîtres d'apprentissage

Cette formation mise en œuvre par le CFA, a pour objectif de permettre aux maîtres d'apprentissage d'acquérir des points de repères et des outils pour exercer leur fonction et de créer un dispositif qui va faciliter la construction de savoirs professionnels pour l'apprenti.

### L'accompagnement de l'apprenti

#### La définition d'un parcours de formation dans la structure :

L'accompagnement met le jeune au centre de son apprentissage. Très concrètement l'apprenti est associé aux différentes étapes de son apprentissage.

En fonction du contexte de travail, des objectifs et capacités de chaque apprenti, une progression pédagogique est définie, évaluée et réajustée au fur et à mesure.

#### Le livret d'apprentissage :

Remis à l'apprenti en début de formation, c'est un outil du système relationnel pour le suivi et la qualité de la formation.

#### Des rencontres :

Des temps de rencontre mis en place régulièrement structurent la relation entre maître d'apprentissage et apprenti et favorisent l'évaluation progressive du projet de l'apprenti. Ces temps de rencontre sont nécessaires pour une reprise et analyse du vécu et des pratiques de l'apprenti. C'est cette réflexion sur l'action et cette analyse du travail qui va permettre la construction de la compétence.

### 3 - La formation d'auxiliaire de puériculture par apprentissage

#### Conditions d'accès

- Avoir 17 ans au 31 décembre de l'année des épreuves de sélection et moins de 26 ans.
- Peuvent se présenter à l'épreuve d'admissibilité (écrit de 2 heures portant sur le programme de biologie humaine, nutrition et alimentation du BEP carrières sanitaires et sociales) les titulaires :
  - du diplôme national du brevet,
  - du brevet d'études professionnelles agricoles option services aux personnes,
  - du CAP petite enfance,
  - ou avoir suivi une classe de première préparant au baccalauréat.
- Les personnes ayant travaillé et cotisé à la sécurité sociale pendant :
  - 2 ans dans le milieu hospitalier, médico-social et social,
  - 3 ans pour les autres candidats.

Les candidats en cours de formation BEP Sanitaire et Social se présentent directement à l'épreuve d'admission (entretien oral à partir d'un thème du domaine sanitaire et social). Leur admission sera définitive à la proclamation du BEP Sanitaire et Social.

#### Une formation sur 18 mois

L'apprenti réalise 595 heures d'enseignements théorique et technique réparties en 12 modules de formation. 700 à 980 heures maximum de formation pratique, hors de chez l'employeur. L'apprenti est accompagné tout au long de sa formation par un référent de formation.

#### Rythme de l'alternance

3 jours au CFA et 2 jours chez l'employeur par semaine plus les formations pratiques hors de chez l'employeur prévues dans les textes.

**Début de la formation :** Septembre 2005

**Fin de la formation :** Février 2007

## Pour en savoir plus

L'ADAPSS est l'organisme gestionnaire du CFA des Métiers du Social agréé par la commission permanente du Conseil Régional et labellisé par la CPNE, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi en 2000.

Le CFA est une structure administrative et pédagogique sous contrôle de la DRASS et des services du rectorat. C'est un CFA dit "hors les murs" qui s'appuie sur **des centres de formation agréés** par la DGAS au titre des formations du travail social pour mettre en œuvre la formation théorique et technique des apprentis.

Le CFA centralise les propositions de contrats d'apprentissage et les demandes et les met en relation, assure la coordination entre les deux espaces de formation, organise le suivi des contrats d'apprentissage, assure la gestion administrative et financière, favorise la mise en œuvre d'une pédagogie de l'alternance dans le cadre de l'apprentissage.

### LES POLES DE FORMATION DU CFA :

**IRFASE** : 20 moniteurs éducateurs et 20 éducateurs spécialisés

**IRTS-Ile de France** : 20 éducateurs spécialisés

**BUC RESSOURCES** : 20 éducateurs spécialisés

**IFRAD Malakoff (92)** pour 20 aides soignants et 20 auxiliaires de puériculture

## Sur l'apprentissage :

Le conseil régional d'Ile-de-France  
Direction du développement économique, de l'emploi  
et de la formation professionnelle  
35 boulevard des Invalides - 75007 Paris

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

[www.lesmetiers.net](http://www.lesmetiers.net)

N° Azur : 0 810 18 18 18 (coût d'un appel local)

## Sur la préparation au diplôme d'auxiliaire de puériculture par apprentissage :

ADAPSS - Ile-de-France  
Association pour le Développement de  
l'Apprentissage dans les Professions  
Sanitaires et Sociales  
CFA des métiers du sanitaire et social  
46 rue Eugène Oudinet  
75013 Paris  
Courriel : [adapss-cfa@wanadoo.fr](mailto:adapss-cfa@wanadoo.fr)

Directeur de la publication : Jacques Alain Bénisti

Dépôt légal en cours

Réalisation : direction de l'emploi, service GPEEC, service communication

Remerciements :

Aux 115 représentants des communes et des conseils généraux de la petite couronne, qui ont participé aux rencontres de concertation annuelle.

Contact : Direction de l'emploi du CIG

Doris Pesteusek, directrice, d.pestousek@cig929394.fr Tél. : 01 56 96 81 03

Karine Fontaine Gavino, Adrien Zambeaux, service GPEEC, azambeaux@cig929394.fr Tél. : 01 56 96 82 70