



Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

CONCOURS INTERNE ET TROISIEME CONCOURS POUR LE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

Année 2023
Mercredi 14 juin 2023
9h00 à 13h00 (horaires de métropole)

EPREUVE 1 :

Rédaction, à partir d'un dossier n'excédant pas 25 pages se rattachant aux questions de travail ou d'emploi et de formation professionnelle, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées (durée : quatre heures ; coefficient 4).

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages du dossier documentaire. Ce dossier comporte 5 documents et 25 pages.

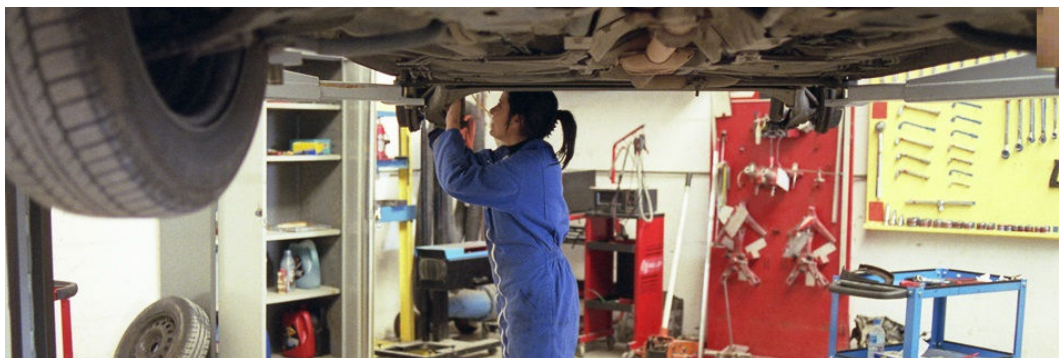
Sujet :

Votre directeur départemental de l'emploi, du travail et des solidarités, nouvellement affecté sur son poste, vous demande de lui présenter de manière synthétique le dispositif de formation par l'apprentissage, ses enjeux, les outils de régulation et le cas échéant d'identifier des pistes de développement.

Rédigez une note d'une longueur de 4 pages maximum répondant à sa demande.

Documents joints :

Document n°1 : Site internet du Gouvernement : le plan de relance de l'apprentissage – Mis à jour le 29 juin 2021	Pages 1 à 4
Document n°2 : INSTRUCTION INTERMINISTERIELLE du 26 septembre 2022 relative à l'accompagnement des jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage à la rentrée 2022	Pages 5 à 8
Document n°3 : Ministère du travail – les chiffres de l'apprentissage en 2022	Pages 9 à 12
Document n°4 : Code du travail (extraits)	Pages 13 à 21
Document n°5 : Cour des comptes, rapport sur la formation en alternance – Juin 2022	Pages 22 à 25



Redonner la priorité à la jeunesse

Le plan de relance de l'apprentissage

Mis à jour le 29 juin 2021

Relancer la mobilisation collective en faveur de l'apprentissage est au cœur de l'action du Gouvernement. L'enjeu ? Réussir l'insertion professionnelle de toute la jeunesse.

- **Pourquoi ?>**

DE QUOI S'AGIT-IL ?+

Continuer de développer l'apprentissage nécessite un engagement collectif de l'État, des régions, des partenaires sociaux et des autres acteurs concernés, dans un contexte où la taxe d'apprentissage, qui finance d'autres formations initiales professionnelles et technologiques, a été davantage orientée vers l'apprentissage.

« Près de 300 000 embauches en apprentissage ont été réalisées en 2016, permettant à notre pays de compter plus de 400 000 apprentis, ce qui représente un peu plus de 11% des jeunes qui se trouvent en apprentissage »

Selon le [tableau de bord sur les politiques en faveur de l'emploi](#), publié par la Dares, les entrées en contrats d'apprentissage s'élèvent dans le secteur public et privé à 289 438 en 2016 contre 283 506 l'année précédente.

LES AVANTAGES DE L'APPRENTISSAGE POUR LES APPRENTIS

- **Une formation en alternance qui associe pratique et théorique** : un tiers du temps est passé au CFA et deux tiers en entreprise.
- **Le statut de salarié** : les apprentis bénéficient des mêmes droits et de la même couverture sociale que les salariés.
- **La rémunération** : pourcentage du Smic et exonération fiscale. La rémunération est due même pendant la période de formation théorique au CFA. Un [simulateur](#) permet de calculer sa rémunération en fonction de sa situation.
- **Préparer un diplôme** professionnel de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement supérieur ou un titre à finalité professionnelle.
- **L'opportunité d'être embauché à la fin de son alternance** : 7 apprentis sur 10 trouvent un emploi dans les 6 mois à l'issue de leur formation.

LES SOUTIENS À L'EMBAUCHE POUR LES EMPLOYEURS D'APPRENTIS

Pour poursuivre la revalorisation de l'apprentissage et de répondre aux difficultés rencontrées par de nombreux apprentis pour trouver un maître d'apprentissage, le Gouvernement s'engage pour inciter au recrutement d'apprentis. Les entreprises peuvent ainsi bénéficier de différentes aides financières à l'embauche qui sont cumulables :

- **l'exonération de charges sociales** : les entreprises peuvent être **exonérées de cotisations patronales et salariales** en totalité (hors accidents du travail, maladie professionnelle et certaines cotisations conventionnelles) ou en partie selon la taille de l'entreprise ;

- **le crédit d'impôt** : les entreprises peuvent bénéficier de **1 600 euros par apprenti** ou 2 200 euros dans certains cas, comme pour les travailleurs reconnus handicapés. Pour être bénéficiaire de cette aide, l'entreprise doit être soumise à un régime réel d'imposition, conclure un contrat d'au moins un mois, et la formation préparée par l'apprenti doit être de niveau III (bac +2) maximum ;

- **les aides pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés** : à l'embauche d'un apprenti reconnu travailleur handicapé, l'entreprise peut recevoir une aide à la conclusion du contrat de **1 000 à 7 000 euros**, selon la durée du contrat. Une aide additionnelle est possible si l'apprenti est recruté dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage. Ces aides sont proposées par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

- **L'aide au recrutement d'apprenti supplémentaire** : les entreprises de moins de 250 salariés peuvent bénéficier de **1 000 euros minimum** versés par la région à l'embauche d'un apprenti.

- **La prime régionale à l'apprentissage** : la région verse aux très petites entreprises (TPE), de moins de 11 salariés, une aide de **1 000 euros minimum** pour chaque année de formation.

- **L'aide TPE jeunes apprentis** : les très petites entreprises (TPE) qui recrutent un apprenti de moins de 18 ans peuvent bénéficier de 1 100 euros par trimestre pendant la première année du contrat, soit **4 500 euros environ au total**.

Le [simulateur d'aides](#) permet aux employeurs d'avoir une idée des apports financiers dont ils peuvent bénéficier pour l'embauche d'un apprenti.

DIVERSIFIER L'OFFRE DE FORMATIONS

Avec le [plan d'urgence pour l'emploi](#) présenté le 18 janvier 2016, le président de la République a annoncé vouloir encore diversifier l'offre de formations proposées en apprentissage et mieux adapter le contenu des formations aux besoins des entreprises.

Depuis le 1er janvier 2017, sept régions expérimentent l'extension de l'apprentissage jusqu'à 30 ans au lieu de 25 ans. L'État va aussi confier à des régions, sur la base du volontariat, l'affectation des fonds libres relatifs à l'apprentissage.

L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

En 2012, la fonction publique de l'État comptait seulement 700 apprentis. Dès 2014, le Gouvernement se fixait comme objectif ambitieux de recruter 10 000 apprentis d'ici à fin 2017. L'État est tout proche de cet objectif puisqu'« il y a plus de **8 300 apprentis dans la fonction publique de l'État** », souligne le président de la République, soit deux fois plus qu'en 2015.

L'apprentissage dans la fonction publique de l'État permet de travailler dans les services de la Présidence, du Premier ministre et des ministères :

- un apprenti sur deux dans la fonction publique d'État travaille dans l'Éducation nationale ;
- 1 000 au ministère de l'Intérieur ;

- 1 000 au ministère de la Défense ;
- 500 au ministère de l'Economie et des Finances ;
- 200 au ministère de la Justice ;
- 200 au ministère du Travail ;
- 200 au ministère de l'Agriculture...

Les apprentis sont répartis dans une grande diversité de métiers comme l'informatique, l'administration générale, le juridique, la restauration, la maintenance, l'urbanisme, la communication, etc.

POURQUOI ?+

Le Gouvernement a fait de la jeunesse une de ses priorités et de l'action contre le chômage des jeunes un des axes de ses politiques de l'emploi. Avec 7 apprentis sur 10 qui trouvent un emploi durable à la fin de leur formation, l'apprentissage est un des chemins les plus sûrs pour trouver un emploi.

La réforme globale de l'apprentissage a été lancée dès 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a permis de rénover le dispositif. De plus, le [Pacte de responsabilité et de solidarité](#) conforte l'objectif présidentiel, en incitant les branches des différents secteurs à prendre des engagements en matière d'apprentissage.

Néanmoins, certains lieux communs sur l'apprentissage persistent et il est encore trop souvent considéré par les jeunes et les familles comme une voie par défaut. Le décalage existe également du côté des chefs d'entreprise : ils reconnaissent l'apprentissage comme une voie d'excellence et pour autant l'embauche d'apprentis peut encore se développer.

Pour changer l'image de l'apprentissage, le Gouvernement a lancé une importante campagne de communication en mai 2016 : elle insiste sur les mesures prises pour renforcer l'attractivité de l'apprentissage pour les employeurs et améliorer le statut de l'apprenti ainsi que sur les bénéfices de l'apprentissage pour les jeunes.

Source : [Le plan de relance de l'apprentissage | Gouvernement.fr](#)

INSTRUCTION INTERMINISTERIELLE N° DGEFP/MAAQ/DGESCO/DGESIP/DGER/DGAFP/
2022/213 du 26 septembre 2022 relative à l'accompagnement des jeunes souhaitant s'orienter
vers l'apprentissage à la rentrée 2022 (extraits)

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion
Le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse
La ministre déléguée, chargée de l'enseignement
et de la formation professionnels

Le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche
Le ministre de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
Le ministre de la transformation et de la fonction publiques

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les recteurs de région académique
Mesdames et Messieurs de directeurs régionaux de l'alimentation,
de l'agriculture et de la forêt

Copie à :

Mesdames et Messieurs les recteurs délégués à l'enseignement supérieur,
à la recherche et à l'innovation

Mesdames et Messieurs les recteurs d'académie

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'alimentation,
de l'agriculture et de la forêt

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités

Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités

Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités

Référence NOR : MTRD2227465J

Date de signature 26/09/2022

Emetteurs :

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

Direction générale de l'enseignement scolaire

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire

Direction générale de l'enseignement et de la recherche

Ministère de la transformation et de la fonction publiques

Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Objet

Accompagnement des jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage à la rentrée 2022.

Commande :

Mobiliser à nouveau les cellules régionales interministérielles d'accompagnement mises en place depuis la rentrée 2020, afin de rassembler les acteurs (centres de formation d'apprentis, opérateurs de compétences, employeurs) et les leviers de mise en relation entre offre et demande d'apprentissage.

Actions à réaliser

- Accompagner les jeunes qui ont fait des demandes de formation par la voie de l'apprentissage sur les plateformes de préinscription via Affelnet lycée et Parcoursup dans la recherche d'un employeur ;
- Proposer à des jeunes de commencer une formation en centre de formation d'apprentis (CFA) sans avoir signé de contrat, dans la limite de trois mois ;
- Proposer une orientation vers la prépa-apprentissage aux jeunes les plus en difficulté qui n'ont pas encore finalisé leur projet professionnel, qui ne possèdent pas le niveau de maîtrise du socle commun de compétences ou ceux qui ne sont ni en scolarité, ni en formation, ni en emploi ;
- Inciter les CFA à s'accrocher au tableau de bord de l'apprentissage, outil d'amélioration de la qualité du pilotage de l'apprentissage.

Echéance Immédiate.

Contacts utiles

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Sous-direction des politiques de formation et du contrôle - Mission alternance et accès aux qualifications -Laëtitia LE ROY -Tél. : 01 44 38 28 86

Mél. : laetitia.leroy@emploi.gouv.fr

Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO)

Service de l'instruction publique et de l'action pédagogique

Sous-direction des savoirs fondamentaux et des parcours scolaires

Bureau de l'orientation et de la lutte contre le décrochage scolaire

Philippe LEBRETON Tél. : 01 55 55 06 15

Mél. : philippe.lebreton@education.gouv.fr

Sous direction des lycées et de la formation professionnelle

Bureau des lycées professionnels, de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue

Sébastien BEGEY Tél. : 01 55 55 32 20

Mél : sebastien.begey@education.gouv.fr

Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP)

Service de la stratégie des formations et de la vie étudiante

Mission de l'orientation du scolaire vers le supérieur

Rachel BOURDON Tél : 01 55 55 88 51

Mél : rachel.bourdon@enseignementsup.gouv.fr

Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER)

Service de l'enseignement technique

Sous-direction des politiques de formation et d'éducation

Bureau de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue

Mathieu BOOGHS Tél : 01 49 55 48 48

Mél : mathieu.booghs@agriculture.gouv.fr

Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

Sous-direction des compétences et des parcours professionnels

Bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité

Nicolas ROBLAIN Tél. 01 55 07 42 57
Mél : nicolas.roblain@finances.gouv.fr

Nombre de pages et annexe(s)
9 pages et aucune annexe

Catégorie

Mise en œuvre des réformes et des politiques publiques comportant des objectifs ou un calendrier d'exécution.

Résumé

Cette année encore, la rentrée scolaire et étudiante doit être un moment de mobilisation interministérielle, au niveau national et territorial, pour répondre aux attentes des jeunes et des employeurs en matière d'apprentissage. Nous vous demandons de mobiliser à nouveau les cellules régionales interministérielles d'accompagnement mises en place depuis la rentrée 2020, afin de rassembler les acteurs (centres de formation d'apprentis, opérateurs de compétences, employeurs) et les leviers de mise en relation entre offre et demande d'apprentissage.

Mention Outre-mer

Le texte s'applique en l'état en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon.

Mots-clés

Apprenti, contrat d'apprentissage, centre de formation d'apprentis, opérateur de compétences, Parcoursup, Affelnet lycée, rentrée scolaire et étudiante.

Classement thématique Formation professionnelle

Textes de référence - Article L. 6222-12-1 du code du travail ;
- Article L. 612-3 et D. 612-1-23 du code de l'éducation.

Circulaire / instruction abrogée Néant

Circulaire / instruction modifiée Néant

Rediffusion locale

Préfets de département, directeurs des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités, directeurs des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection de la population, centres de formation d'apprentis, réseaux des centres animation ressources d'information sur la formation / observatoires régionaux emploi formation (Carif-Oref), opérateurs de compétences, conseils régionaux, Pôle emploi.

Document opposable Non

Déposée sur le site Légifrance Oui

Publiée au BO Non

Date d'application Immédiate

Le Gouvernement a pris, dès l'été 2020, toute la mesure de la nécessité d'accompagner les jeunes et les employeurs par la mise en place du plan « 1jeune 1solution ». Le soutien à la formation par la voie de l'apprentissage, dans l'enseignement scolaire comme dans l'enseignement supérieur, en constitue une priorité. Malgré la crise, ce soutien a permis de diversifier l'offre de formation au bénéfice d'une réponse en adéquation avec les besoins des entreprises et les attentes des jeunes et des familles pour lesquels l'apprentissage offre des perspectives favorables en termes de formation initiale, d'insertion professionnelle durable et d'égalité des chances.

Grâce aux différents dispositifs d'aide et à la mobilisation de tous les acteurs, l'apprentissage a franchi encore un nouveau pallier : 731 785 nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus en 2021, soit 39 % de plus que l'année précédente, dont 21 488 contrats dans le secteur public, soit une augmentation de près de 40 % par rapport à 2020 (données de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques - DARES). Toutefois, le président de la République souhaite plus que jamais mettre l'accent sur la formation et les qualifications et passer le cap du million d'apprentis. Pour cette nouvelle rentrée scolaire et étudiante, toutes les attentions doivent être portées, une fois encore, à l'apprentissage et aux attentes des jeunes qui souhaitent s'inscrire dans cette voie de formation et trouver un employeur. Cette mobilisation s'inscrit dans la continuité du soutien apporté par l'État à l'apprentissage à travers le maintien de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis dans le secteur privé pour les contrats conclus jusqu'à la fin de l'année 2022, à tous les niveaux de formation.

La circulaire du Premier ministre n° 6227-SG du 17 novembre 2020 relative à la mobilisation interministérielle pour un État plus inclusif prévoit l'atteinte d'un taux d'emploi de 6 % de jeunes apprentis en situation de handicap, pour lesquels l'apprentissage constitue un levier majeur pour la qualification et le développement de leurs compétences. Il convient donc de mieux s'en saisir. Cet objectif est en lien avec le développement de l'accueil de personnes en situation de handicap dans l'enseignement supérieur. L'objectif s'applique également dans le secteur privé. En ce domaine, tant les entreprises que les administrations peuvent bénéficier d'aides financières de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) et du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Dans le but d'aider les jeunes n'ayant pu signer de contrat d'apprentissage, vous avez mis en place dans vos régions, depuis 2020, des cellules d'accompagnement. Elles permettent également aux jeunes en rupture de contrat de les aider à trouver un nouvel employeur quand cela est nécessaire. Nous saluons l'engagement qui est le vôtre en la matière. Vous vous mobilisez avec les acteurs locaux au sein de ces cellules régionales pour accompagner les jeunes et favoriser leur mise en relation avec les employeurs privés et publics ou, à défaut, créer les conditions d'une poursuite de parcours de formation.

(Fin de l'extrait)



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Les chiffres de l'apprentissage en 2022

Des emplois pour les jeunes
Des compétences pour les entreprises

1jeune1solution.gouv.fr

Mars 2023



837 000

NOUVEAUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE EN 2022 DANS LE PRIVÉ ET LE PUBLIC

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE NOUVEAUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE PAR AN DANS LE SECTEUR PRIVÉ

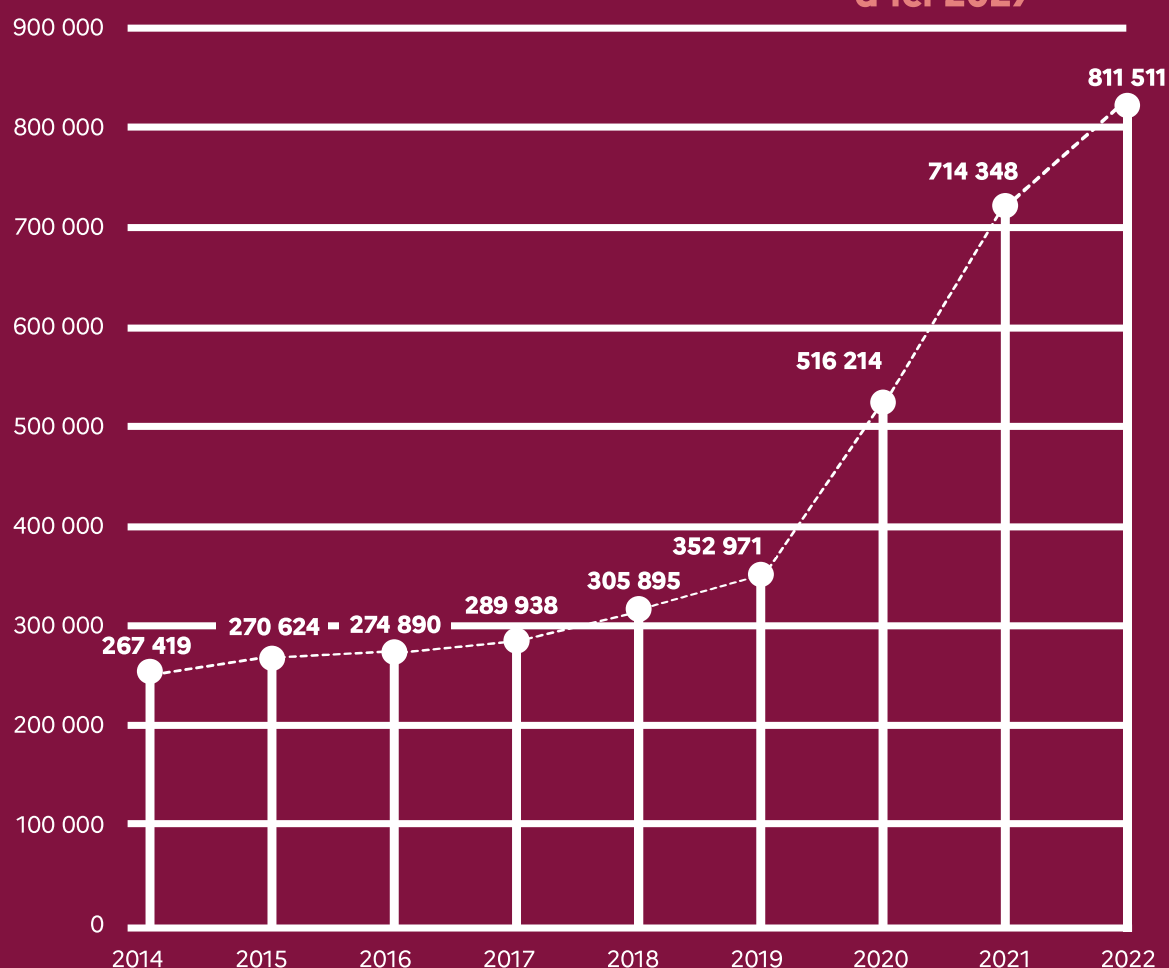


+14 % par rapport à 2021

Objectif :



**1 million d'apprentis/an
d'ici 2027**



**Le nombre de nouveaux contrats dans le secteur privé
a été multiplié par 2,8 entre 2017 et 2022.**

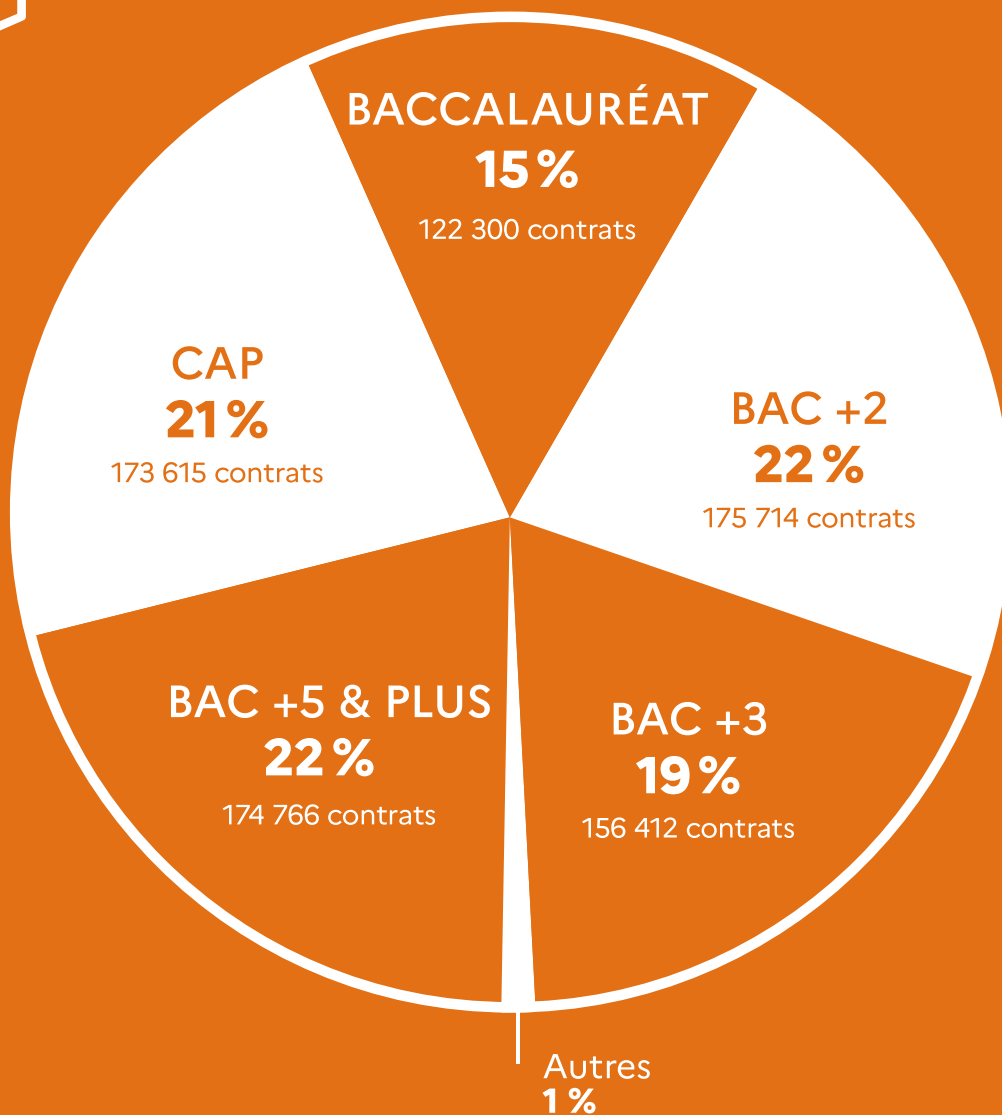
**Le cap des 10 000 apprentis en situation de handicap*
a été dépassé en 2022.**

*Apprentis reconnus en qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Données Dares 2023

Une augmentation du nombre de contrats POUR TOUS LES NIVEAUX DE DIPLÔME

RÉPARTITION DES NOUVEAUX CONTRATS PAR NIVEAU
DE QUALIFICATION DANS LE SECTEUR PRIVÉ EN 2022



Le nombre de jeunes préparant un niveau baccalauréat
en apprentissage a doublé depuis 2017.

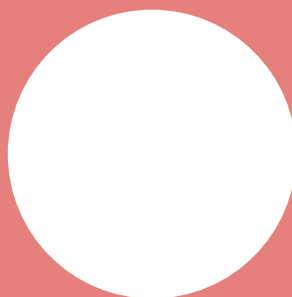
Données Dares 2023

TPE, PME, GRANDES ENTREPRISES, toutes s'engagent pour l'emploi et la formation des jeunes

NOMBRE DE NOUVEAUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE PAR TAILLE D'ENTREPRISE DANS LE SECTEUR PRIVÉ EN 2022



0-49 salariés
(19 % de l'emploi en France)



537 493
contrats
66% des apprentis

50-249 salariés
(28 % de l'emploi en France)



91 714
contrats
11%

250-999 salariés
(25 % de l'emploi en France)



67 114
contrats
8%

1 000 salariés et plus
(28 % de l'emploi en France)



115 190
contrats
14%



Comme en 2021, la part des entreprises de moins de 50 salariés est prépondérante.

Depuis 2017, les TPE-PME recrutent 2 fois plus d'apprentis.

Données Dares 2023

Code du travail – Extraits

Législatif – Sixième partie

Titre I - Dispositions générales

Article L6211-1 L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle.

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

Article L6211-2 L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

- 1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- 2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés à l'article L. 2261-23.

Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Titre II : Contrat d'apprentissage

Chapitre premier Définition et régime juridique

Article L6221-1 Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Article L6221-2 Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage.

Chapitre II Contrat de travail et conditions de travail

Article L6222-1 Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article L6222-2 La limite d'âge de vingt-neuf ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

1° Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;

2° Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;

3° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;

4° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;

5° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport.

Article L6222-4 Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires. Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.

Article L6222-7 Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage, pendant laquelle il est régi par le présent titre. A l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les titres II et III du livre II de la première partie, à l'exception de l'article L. 1221-19.

Article L6222-7-1 La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Par dérogation au deuxième alinéa du présent article, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article L. 6222-42, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d'un service civique défini au II de l'article L. 120-1 du code du service national, lors d'un volontariat militaire prévu à l'article L. 121-1 du même code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l'article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Article L6222-11 En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;

2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

Article L6222-18 Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties.

A défaut, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article L. 4624-4 ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé

selon les modalités prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L. 1332-3 à L. 1332-5. En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.

Au-delà de la période prévue au premier alinéa du présent article, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur mentionné au même article L. 6222-39. Le médiateur intervient, dans un délai maximum de quinze jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit. (...)

Article L6222-18-1 Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.

Article L6222-18-2 En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6222-18, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

L'apprenti bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Article L6222-19 En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur.

Article L6222-23 L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Article L6222-30 Il est interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité.

Article L6222-31 Pour certaines formations professionnelles limitativement énumérées par décret et dans des conditions fixées par ce décret, l'apprenti peut accomplir tous les travaux que peut nécessiter sa formation, sous la responsabilité de l'employeur.

L'employeur adresse à cette fin une déclaration à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des pouvoirs de contrôle en cours d'exécution du contrat de travail par l'inspection du travail.

Article L6222-32 Lorsque l'apprenti fréquente le centre de formation, il continue à bénéficier du régime de sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié.

Article L6222-37 En ce qui concerne les personnes handicapées, des aménagements sont apportés aux dispositions des articles :

1° L. 6222-1 à L. 6222-3, relatifs aux conditions de formation du contrat d'apprentissage ;

- 2° L. 6222-7 à L. 6222-10, relatifs à la durée du contrat ;
- 3° L. 6222-15, relatif à la succession de contrats d'apprentissage ;
- 4° L. 6222-19, relatif à la rupture du contrat avant le terme fixé en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé ;
- 5° L. 6223-3 et L. 6223-4, relatifs aux obligations de l'employeur en matière de formation ;
- 6° Et du second alinéa de l'article L. 6222-24, relatif à la durée du temps de travail dans l'entreprise.

Article L6222-39 Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires, un médiateur désigné par celles-ci peut être sollicité par les parties pour résoudre les différends entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

Chapitre III : Obligations de l'employeur

Article L6223-1 Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Cette déclaration devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans la période de cinq ans écoulée à compter de sa notification.

Article L6223-2 L'employeur inscrit l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix du centre de formation d'apprentis est précisé par le contrat d'apprentissage.

Article L6223-3 L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti.

Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Article L6223-4 L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.

Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

Article L6223-5 La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

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

Article L6223-8-1 Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction. (...)

Chapitre V : Procédures d'opposition, de suspension et d'interdiction de recrutement

Section 1 : Opposition à l'engagement d'apprentis.

Article L6225-1 L'autorité administrative peut s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise lorsqu'il est établi par les autorités chargées du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge, soit par le présent livre, soit par les autres dispositions du présent code applicables aux jeunes travailleurs ou aux apprentis, soit par le contrat d'apprentissage.

Article L6225-2 En cas d'opposition à l'engagement d'apprentis, l'autorité administrative décide si les contrats en cours peuvent continuer à être exécutés.

Il en va de même en cas de transfert des contrats de travail dans le cas prévu à l'article L. 1224-1, en l'absence de déclaration par l'employeur de la nouvelle entreprise.

Article L6225-3 Lorsque l'autorité administrative décide que les contrats en cours ne peuvent continuer à être exécutés, la décision entraîne la rupture des contrats à la date de notification de ce refus aux parties en cause.

L'employeur verse aux apprentis les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage.

Article L6225-3-1 En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6225-3, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

Section 2 : Suspension de l'exécution du contrat et interdiction de recrutement.

Article L6225-4 En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ou le fonctionnaire de contrôle assimilé propose au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi la suspension du contrat d'apprentissage.

Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

Article L6225-5 Dans le délai de quinze jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture de ce contrat à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage.

Article L6225-6 La décision de refus du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut s'accompagner de l'interdiction faite à l'employeur de recruter de nouveaux apprentis ainsi que des jeunes titulaires d'un contrat d'insertion en alternance, pour une durée qu'elle détermine.

Article L6225-7 En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage, le centre de formation d'apprentis où est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre provisoirement la formation dispensée par le centre et de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa

Chapitre VII : Développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Article L6227-1 Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage selon les modalités définies au présent titre, sous réserve du présent chapitre.

Les organismes publics ne disposant pas de la personnalité morale peuvent, sous réserve d'avoir la capacité juridique de recruter des personnels, conclure des contrats d'apprentissage dans les mêmes conditions que celles prévues au premier alinéa.

Article L6227-12 L'ensemble des dispositions relatives à l'apprentissage est applicable au secteur public non industriel et commercial, à l'exception des articles L. 6222-5, L. 6222-13, L. 6222-16, L. 6222-31, L. 6222-39, L. 6223-1, L. 6224-1, L. 6225-1 à L. 6225-3-1, L. 6243-1 et L. 6243-1-2.

Les modalités de mise en œuvre du présent chapitre sont déterminées par voie réglementaire.

Réglementaire – Sixième partie

Titre II : Contrat d'apprentissage

Chapitre II Contrat de travail et conditions de travail

Article R6222-21 La rupture anticipée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage fait l'objet d'un document écrit, dans les conditions prévues aux articles L. 6222-18 à L. 6222-19. Elle est notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'à l'organisme chargé du dépôt du contrat.

Article D6222-21-1 Dans un délai qui ne peut être inférieur à cinq jours calendaires à compter de la saisine du médiateur prévue à l'article L. 6222-18, l'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine.

La rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à sept jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Article R6222-23 L'apprenti qui souhaite rompre son contrat en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, en application de l'article L. 6222-19, en informe l'employeur, par écrit, au moins un mois avant la fin du contrat.

Article R6222-23-1 Afin de permettre la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6222-18-2, il peut être dérogé à la durée minimale du contrat d'apprentissage mentionnée au premier alinéa de l'article L. 6222-7-1 et à la durée minimale de formation en centre de formation d'apprentis mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2. La signature de la convention de réduction de durée prévue à l'article L. 6222-7-1 n'est pas nécessaire.

Article R6222-24 La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprentis, prévue à l'article L. 6222-26, est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable. Celui-ci apprécie les caractéristiques particulières de l'activité mentionnée à l'article R. 3163-1 justifiant cette dérogation. L'absence de réponse dans le délai d'un mois à compter du dépôt de la demande vaut décision d'acceptation.

Article R6222-25 Le travail de nuit des apprentis de moins de dix-huit ans, accompli dans les conditions prévues à l'article R. 6222-24, est réalisé sous la responsabilité du maître d'apprentissage.

Article R6222-36 L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention prévue aux articles R. 4624-10 à R. 4624-15 ou d'un examen médical d'embauche prévu aux articles R. 4623-22 à R. 4624-27 au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.

Article R6222-45 Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnes auxquelles la qualité de travailleur handicapé est reconnue et qui souscrivent un contrat d'apprentissage en application du 1° du I de l'article L. 241-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article R6222-46 La durée du contrat d'apprentissage du travailleur handicapé peut être portée à quatre ans.

Article R6222-49-1 Le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé. Il en informe le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le centre de formation d'apprentis en application du 1° de l'article L. 6231-2 et, le cas échéant, le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap de l'entreprise désigné conformément à l'article L. 5213-6-1.

Chapitre III : Obligations de l'employeur

Article R6223-1 Pendant la durée du contrat d'apprentissage, l'employeur fournit, à la demande de l'inspection du travail, de la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article R. 6251-1 ou des organismes en charge du dépôt du contrat d'apprentissage, les pièces permettant d'attester du respect des déclarations figurant dans le contrat

d'apprentissage prévu à l'article L. 6222-4, la convention de formation prévue à l'article L. 6353-1 et, le cas échéant, la convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage prévue à l'article L. 6222-7-1.

Article R6223-16 L'engagement d'apprentis par une entreprise peut faire l'objet d'une décision d'opposition selon la procédure prévue à l'article L. 6225-1, lorsqu'il s'avère que les conditions dans lesquelles une partie de la formation est dispensée dans une ou plusieurs autres entreprises ne permettent pas le bon déroulement du contrat d'apprentissage.

Chapitre V : Procédures d'opposition, de suspension et d'interdiction de recrutement

Section 1 : Mise en demeure préalable à l'opposition

Article R6225-1 Lorsqu'il est constaté lors d'un contrôle de l'inspection du travail, ou lors de la transmission du contrat auprès de l'organisme chargé du dépôt du contrat ou au service mentionné à l'article D. 6275-1, ou lors de la mission de contrôle pédagogique de l'apprentissage mentionnée à l'article R. 6251-1, que l'employeur méconnaît les obligations mentionnées à l'article L. 6225-1, l'agent de contrôle de l'inspection du travail met l'employeur en demeure de régulariser la situation et de prendre les mesures ou d'assurer les garanties de nature à permettre une formation satisfaisante.

Article R6225-2 Lorsqu'il est constaté, par les services mentionnés à l'article R. 6225-1, qu'un maître d'apprentissage, autre que l'employeur, méconnaît les obligations mises à sa charge par le contrat d'apprentissage ou ne présente plus les garanties de moralité requises, l'agent de contrôle de l'inspection du travail met l'employeur en demeure de désigner un autre maître d'apprentissage et d'informer de ses nom, prénoms et compétences professionnelles, l'organisme chargé du dépôt du contrat.

Article R6225-3 Lorsqu'il est constaté par les services mentionnés à l'article R. 6225-1 qu'un employeur, en tant que maître d'apprentissage, méconnaît les obligations mises à sa charge par le contrat d'apprentissage ou ne présente plus les garanties de moralité requises, l'agent de contrôle de l'inspection du travail le met en demeure de régulariser la situation et de prendre les mesures ou d'assurer les garanties de nature à permettre une formation satisfaisante.

Section 2 : Opposition à l'engagement d'apprentis

Article R6225-4 Dans les cas prévus à la section 1, la décision d'opposition du préfet à l'engagement d'apprenti intervient, s'il y a lieu, dans un délai de trois mois à compter de l'expiration du délai fixé par la mise en demeure de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Article R6225-5 La décision d'opposition à l'engagement d'apprentis est communiquée à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, au comité social et économique, à l'organisme chargé du dépôt du contrat ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article R. 6251-1.

Article R6225-6 Lorsque le préfet prend une décision d'opposition à l'engagement d'apprentis, en application de l'article L. 6225-1 ou de l'article R. 6223-16, l'employeur peut lui demander de mettre fin à cette opposition. Il joint à sa demande toutes justifications de nature à établir qu'il remplit les obligations mises à sa charge par le présent code ou par d'autres dispositions légales applicables aux jeunes travailleurs et aux apprentis.

Article R6225-7 Lorsque le préfet, au vu des justifications de l'employeur, décide de mettre fin à l'opposition, il notifie sa décision à l'employeur. L'employeur peut à nouveau procéder à l'engagement d'apprentis.

Article R6225-8 La décision de levée d'opposition, prise en application de l'article R. 6225-7, est communiquée sans délai à l'organisme chargé du dépôt du contrat et, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à R. 6251-1.

Section 3 : Suspension de l'exécution du contrat et interdiction de recrutement

Article R6225-9 En application de l'article L. 6225-4, l'agent de contrôle de l'inspection du travail propose la suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage, après qu'il ait été procédé, lorsque les circonstances le permettent, à une enquête contradictoire. Il en informe sans délai l'employeur et adresse cette proposition au directeur régional des

entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
Ce dernier se prononce sans délai et, le cas échéant, dès la fin de l'enquête contradictoire.

Article R6225-10 Lorsque le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi a interdit le recrutement de nouveaux apprentis, en application de l'article L. 6225-6, l'employeur peut lui demander de mettre fin à cette interdiction.

L'employeur joint à sa demande toutes justifications de nature à établir qu'il a pris les mesures nécessaires pour supprimer tout risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale des apprentis dans l'entreprise.

Article R6225-11 Lorsque le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide, au vu des justifications présentées par l'employeur, de mettre fin à l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis, il notifie sa décision à l'employeur. L'employeur peut à nouveau procéder à l'engagement d'apprentis.

Article R6225-12 Sont communiquées sans délai à l'organisme chargé du dépôt du contrat et, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article R. 6251-1 :

1° La décision d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis, prise en application de l'article L. 6225-6 ;

2° La décision de levée d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis, prise en application de l'article R. 6225-11.

Chapitre VII : Dispositions pénales

Article R6227-1 Le fait, pour l'employeur, de méconnaître les dispositions des articles L. 6222-1, L. 6222-2, L. 6222-11, L. 6222-24, L. 6223-2 à L. 6223-8, R. 6223-9, R. 6223-22 et R. 6223-23, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R6227-2 Le fait d'employer un apprenti à un travail effectif excédant huit heures par jour ou la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-27 du code du travail et par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6222-25, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R6227-3 Le fait d'employer un apprenti âgé de moins de dix-huit ans à un travail de nuit, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6222-26, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R6227-4 Le fait de verser un salaire à l'apprenti inférieur au minimum prévu par l'article L. 6222-27, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'apprentis rémunérés dans des conditions illégales.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R6227-5 Le fait d'employer un apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6222-30, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R6227-6 Le fait de ne pas présenter l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6222-34, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R6227-7 Le fait de ne pas accorder un congé supplémentaire de cinq jours à l'apprenti pour lui permettre de préparer les épreuves dans un centre de formation d'apprentis, ou de ne pas maintenir le salaire de l'apprenti pendant ce congé en méconnaissance des dispositions de l'article L. 6222-35, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R6227-8 Le fait, pour l'employeur, de méconnaître les dispositions de l'article L. 6223-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R6227-9 Le fait, pour l'employeur, de méconnaître les dispositions de l'article L. 6225-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Titre VII : Développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Chapitre Ier : Conventonnement de l'apprentissage avec une personne morale de droit public

Article D6271-1 Lorsque l'employeur public mentionné à l'article L. 6227-1 n'est pas en mesure de proposer des tâches ou ne dispose pas des équipements ou techniques recouvrant l'ensemble des besoins de formation pratique nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles préparé par l'apprenti qu'il emploie, il peut conclure une convention avec un autre employeur public mentionné à l'article L. 6227-1 ou une entreprise privée afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation pratique.

Il doit toutefois assurer plus de la moitié de la durée de la formation pratique exigée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti continue de suivre les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis auquel il est inscrit et doit se conformer au règlement intérieur qui s'applique dans la structure d'accueil au sein de laquelle il effectue sa formation pratique.

Article D6271-2 La convention est conclue, en début ou en cours de contrat, entre l'employeur public mentionné à l'article L. 6227-1, l'autre employeur public ou l'entreprise qui assure l'accueil de l'apprenti.

Elle doit préciser :

- 1° La durée de la période d'accueil ;
- 2° L'objet de la formation et le titre ou diplôme préparé par l'apprenti ;
- 3° La nature des tâches qui sont confiées à l'apprenti qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;
- 4° Les horaires et le lieu de travail ;
- 5° Le nom du maître d'apprentissage et les informations attestant du respect des conditions de compétences professionnelles prévues à l'article D. 6273-1 ;
- 6° Les modalités de prise en charge par l'établissement d'accueil des frais de transport et d'hébergement résultant pour l'apprenti de l'exécution de la formation pratique ;
- 7° L'obligation pour l'établissement d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile ;
- 8° Les modalités de partage, entre l'employeur public mentionné à l'article L. 6227-1 et l'établissement d'accueil, des rémunérations ;
- 9° Les modalités selon lesquelles l'établissement d'accueil informe l'employeur de l'apprenti du déroulement de la formation.

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis qui la transmet au représentant de l'Etat mentionné à l'article L. 6227-11.

Article D6271-3 Lorsque l'employeur d'accueil est soumis aux dispositions du code du travail, celui-ci est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail prévues au livre Ier de la troisième partie, ainsi qu'à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail prévues à la quatrième partie et, le cas échéant, du code rural et de la pêche marine. Si l'activité exercée par l'apprenti dans la structure d'accueil nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de cet employeur.

Lorsque l'employeur d'accueil est une personne morale de droit public, celui-ci est responsable du respect des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine préventive définies par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Cour des comptes

Chambres régionales
& territoriales des comptes

ENTITÉS ET POLITIQUES PUBLIQUES

LA FORMATION EN ALTERNANCE

Une voie en plein essor, un financement à définir

Rapport public thématique
Juin 2022

(Extrait)

Synthèse

La formation en alternance recouvre à la fois les contrats d'apprentissage (d'une durée d'un à trois ans), relevant historiquement de la formation initiale et destinés aux jeunes, et les contrats de professionnalisation d'une durée plus courte, relevant de la formation professionnelle continue, qui peuvent concerner un public plus large.

Depuis les années 90, la formation en alternance constitue une mesure phare de lutte contre le chômage des jeunes, l'apprentissage améliorant nettement l'insertion professionnelle des moins qualifiés d'entre eux.

Cette voie de formation a fait l'objet de réformes régulières, dont la dernière, qui résulte de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, en a profondément modifié le pilotage et le financement. En outre, pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, des aides exceptionnelles ont été allouées aux employeurs d'alternants à partir de l'été 2020.

Pour tirer de premiers enseignements sur les effets de ces mesures, les juridictions financières ont conduit une enquête sur la formation des jeunes en alternance dans le secteur privé, sur la période 2016-2021, à la fois au niveau national et au sein de cinq régions (Grand Est, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire et Provence-Alpes- Côte d'Azur).

Une hausse inédite des effectifs en alternance, en décalage avec l'objectif traditionnel d'insertion professionnelle des jeunes les moins qualifiés

Entre 2016 et 2021, le nombre d'entrées de jeunes en alternance est passé de 438 000 à près de 800 000, soit une hausse de 82 %, largement imputable aux années 2019 à 2021. Si les entrées des jeunes en contrat de professionnalisation se sont effondrées (- 57 % entre 2019 et 2021), les entrées en apprentissage ont augmenté de 98 % entre 2019 et 2021, soutenues par les aides exceptionnelles versées aux employeurs d'alternants pour faire face à la crise.

Les facteurs de cette forte croissance sont doubles :

- la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage intervenue fin 2018 qui a facilité la création de places ;

- les aides exceptionnelles accordées aux employeurs à la rentrée 2020, dans le contexte de crise sanitaire, qui ont démultiplié le recours des entreprises à l'apprentissage.

En toutes hypothèses, la réforme a soutenu la croissance des entrées en alternance (+ 15 % en 2019), dans une conjoncture économique propice et grâce à la dynamique tendancielle de l'offre de formation. En 2020 et 2021, la création des places a répondu, en outre, à une demande des entreprises stimulée par les aides exceptionnelles. Avec la prolongation de ces aides annoncée par le Gouvernement à la fin mai 2022, les entrées en apprentissage resteront vraisemblablement à un niveau élevé, compte tenu de la nouvelle offre de formation et de l'appétence des jeunes pour l'apprentissage.

Cette hausse des effectifs s'est accompagnée d'une évolution du profil des apprentis : en 2016, la part des apprentis préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou équivalent au baccalauréat professionnel représentait 63 % du total des apprentis ; en 2020, ils n'en représentent plus que 49 %. Parallèlement, les effectifs se concentrent sur le secteur tertiaire, plutôt que sur les secteurs traditionnellement concernés, comme l'artisanat, l'industrie, la construction ou l'agriculture. L'apprentissage est désormais perçu comme une voie d'accès à des niveaux élevés de qualification.

Cependant, cette recomposition ne correspond pas aux objectifs historiquement associés à la politique de l'apprentissage, qui jusqu'à présent visait à améliorer l'insertion professionnelle des jeunes présentant les plus bas niveaux de qualification (CAP, baccalauréat professionnel), ceux qui rencontrent le plus de difficulté à s'insérer sur le marché du travail. À partir du niveau de la licence, la plus-value sur l'insertion professionnelle est faible, l'apprentissage améliorant plutôt la qualité de l'emploi obtenu (type de contrat, rémunération, etc.).

Le développement actuel de l'apprentissage dans les niveaux postbac répond ainsi à de nouveaux enjeux, en représentant un levier d'évolution de l'enseignement supérieur, qu'il contribue à démocratiser, professionnaliser et financer, dans un contexte où de plus en plus de jeunes poursuivent des études supérieures.

Une réforme du financement des centres de formation des apprentis qui soulève des difficultés

La réforme de 2018 a entraîné un bouleversement du rôle et de l'organisation des acteurs de l'apprentissage par la création de France compétences devenu l'unique instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ainsi que par la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) en 11 opérateurs de compétences (Opco).

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les centres de formation des apprentis (CFA) sont financés à titre principal par les opérateurs de compétences, chaque contrat d'apprentissage faisant l'objet d'une prise en charge financière, définie par les branches professionnelles ou, à défaut, par l'État sur recommandation de France compétences.

Cette réforme de très grande ampleur a nécessité des travaux d'adaptation très importants de tous les acteurs qui sont parvenus à la mettre en œuvre, malgré la crise sanitaire, dans des délais très contraints, parfois au prix de retards importants dans la prise en charge financière des contrats.

Fin 2020, la situation financière des CFA ne semble pas s'être dégradée. Seuls les CFA en zones rurales positionnés sur des formations peu attractives ou ceux devant supporter des plateaux techniques coûteux sont inquiets quant à leur capacité à pouvoir continuer à financer des formations pourtant nécessaires aux entreprises du secteur industriel ou de l'artisanat traditionnel.

Le premier exercice de détermination, par les branches professionnelles et France compétences, des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage a été réalisé sur des bases fragiles. Il a abouti à une

croissance du coût des formations par apprenti (d'au moins 17 %) et à des écarts injustifiés entre formations de même niveau et de même domaine. Il importe que France compétences redéfinisse la méthode de détermination des niveaux de prise en charge, sur la base du coût de revient de chaque diplôme et que la capacité de modulation des branches soit strictement encadrée.

Le financement de l'investissement est désormais une préoccupation majeure des CFA. Il est nécessaire de prévoir un ajustement de la dotation annuelle que France compétences verse pour ce faire aux régions, en cohérence avec l'évolution des effectifs en apprentissage. En outre, la mise en place d'une conférence des financeurs en région associant la région et les Opco permettrait de coordonner les choix et les calendriers des projets d'investissement.

Un déséquilibre financier de France compétences préoccupant qui appelle à définir une stratégie nationale de développement et de financement de l'alternance

En 2018, le montant total des dépenses d'apprentissage était de 5,5 Md€. En 2021, il pourrait atteindre 11,3 Md€, sous l'effet de l'augmentation du coût des aides (5,7 Md€) et des contrats d'apprentissage (5,3 Md€).

L'étude d'impact de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ne présentait pas d'analyse de la soutenabilité financière de la réforme de l'apprentissage. Si la baisse des recettes de France compétences due la crise sanitaire (- 1,5 Md€ pour la période 2020-2022) n'était pas prévisible, le développement des effectifs d'apprentis, objectif affiché de la réforme, n'a pas été anticipé, pas plus que la croissance du coût unitaire par apprenti.

Conjuguée à la baisse des recettes, la hausse des dépenses d'apprentissage a fortement contribué au déficit enregistré par France compétences en 2020 (4,6 Md€) et 2021 (3,2 Md€), ainsi qu'aux fortes tensions de trésorerie en 2021, qui ont conduit l'établissement à recourir à l'emprunt à hauteur de 1,7 Md€ et l'État à lui verser des subventions exceptionnelles pour un montant de 2,75 Md€. Malgré ce soutien massif, de nouvelles difficultés de trésorerie sont prévues dès l'été 2022.

Cette profonde dégradation financière impose de prendre des mesures fortes d'équilibrage du système d'alternance, en mobilisant tous les paramètres : les ressources disponibles, le coût moyen par contrat d'apprentissage, ainsi que le nombre d'entrées en apprentissage, dont une partie pourrait se reporter sans dommage sur les contrats de professionnalisation, moins coûteux. Au-delà de la redéfinition à court terme des niveaux de prise en charge, une stratégie nationale de l'alternance pour le moyen terme doit définir les objectifs de développement et les modalités de financement associés.

En matière de dépenses, les aides aux employeurs pourraient être modulées en fonction des objectifs de développement de l'apprentissage. En matière de recettes, plusieurs pistes sont envisageables, comme la suppression des exonérations de taxe d'apprentissage, le recours à des contributions conventionnelles définies par accord collectif de branche, le développement de restes à charge pour certains employeurs. Une augmentation de la contribution des entreprises comme la création d'une subvention annuelle de l'État à France compétences pourraient également être envisagées, si l'objectif consiste à poursuivre le développement de l'apprentissage.

Compte tenu de la situation globale des finances publiques, il est particulièrement important que la stratégie nationale de l'alternance veille à l'efficacité de la dépense publique en priorisant les situations où l'apprentissage apporte une réelle plus-value et en évitant les effets d'aubaine, qu'illustre le déport des contrats de professionnalisation vers l'apprentissage.

Malgré le développement des effectifs, des limites persistantes d'accès à l'apprentissage pour certaines catégories de jeunes

Le nombre d'apprentis préparant des diplômes du secondaire, pour lesquels l'apprentissage favorise le mieux l'insertion, a nettement baissé de 2000 à 2017 et a peu augmenté depuis, malgré l'essor récent de l'apprentissage. En effet, le potentiel de croissance des apprentis d'âge scolaire est plus faible que dans l'enseignement supérieur, en raison du profil de ces élèves de plus en plus jeunes à la sortie de la classe de troisième (3), peu mobiles, probablement hésitants à entrer dans une formation plus exigeante que la voie professionnelle sous statut scolaire.

Il serait ainsi nécessaire d'adapter davantage qu'aujourd'hui les actions de promotion de l'apprentissage aux âges des populations concernées. Malgré les progrès réalisés sur le plan de l'orientation à la fin de la classe de troisième, l'apprentissage reste mal connu et moins considéré par les professeurs de l'éducation nationale. Il est nécessaire d'améliorer l'information sur l'apprentissage, en particulier au profit des jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Il conviendrait ainsi de renforcer la formation des enseignants et les relations entre les établissements scolaires et les CFA. L'accompagnement des jeunes peut être encore amélioré pour limiter le taux de rupture des contrats, qui demeure élevé, en particulier pour les plus bas niveaux de qualification et dans certains secteurs particuliers. La sécurisation des parcours des apprentis appelle à favoriser davantage les passerelles entre voie scolaire et apprentissage, afin qu'un élève puisse entrer en apprentissage au cours de la préparation de son baccalauréat professionnel et puisse éventuellement revenir en voie scolaire en cas d'échec.

En outre, l'accès à l'apprentissage reste difficile pour les jeunes décrocheurs du système scolaire, tant les difficultés semblent importantes pour cette population fragile.

(3) Conséquences de l'orientation générale visant à éviter les redoublements.

De nouveaux risques concernant l'adéquation de l'offre de formation aux besoins des entreprises et des territoires

Avant la réforme, l'offre de formation en apprentissage était pilotée par les régions, avec des politiques d'adaptation de l'offre à l'évolution des besoins des jeunes et des territoires plus ou moins dynamiques selon l'implication des régions dans l'apprentissage.

La réforme a facilité l'ouverture de formations en apprentissage. Ainsi, de très nombreux CFA se sont créés, en général issus d'organismes de formation et principalement positionnés sur le segment des formations tertiaires et supérieures au niveau bac + 2.

Il existe un risque que la réforme fragilise les formations peu attractives, pourtant nécessaires aux entreprises, et entraîne une évolution de l'offre uniquement fondée sur la demande des jeunes. Ainsi, il est nécessaire de mettre en place une concertation entre les principaux acteurs (régions, Dreets, éducation nationale, enseignement agricole, branches professionnelles et Opco) pour identifier et soutenir les formations moins rentables mais correspondant à des besoins de main-d'œuvre des entreprises.

Dans un contexte de libéralisation de l'offre, le contrôle de la qualité des formations devient d'autant plus sensible. La réforme de 2018 en a tenu compte en créant une obligation de certification qualité des CFA (à compter de 2022), comme pour tous les autres organismes de formation, et en faisant évoluer la structure chargée du contrôle pédagogique des formations par apprentissage. Or, la mise en place de ces missions de contrôle a pris du retard et les moyens affectés conduisent à s'interroger sur leur capacité à contrôler une offre de formation si importante.

(Fin de l'extrait)