

Concours section : Concours interne d'inspecteur du travail

Epreuve matière : Rédaction d'une note

N° Anonymat : 40776

Nombre de pages : 4

16.75 / 20

Concours / Examen : Inspecteur du travail

Externe / Interne / 3ème concours : Interne

Intitulé de l'épreuve : Rédaction d'une note

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles dans le bon sens.

DREETS - DEETS d'Orléans

le 14 juin 2023

Note à l'attention du directeur
départemental de l'emploi, du
travail et des solidarités

OBJET : Synthèse sur la formation par l'apprentissage, ses enjeux, les outils de régulation et développement éventuel

Dès 2013 et la loi du 05 mars 2014 relative à la formation professionnelle, le Gouvernement a voulu favoriser le développement du contrat d'apprentissage, l'action contre le chômage des jeunes étant un des axes de ses politiques de l'emploi.

Cette position du Gouvernement a été confirmée depuis avec le plan d'urgence pour l'emploi du 18 janvier 2016 et la mise en place du plan "1 jeune 1 solution" en 2020 et sa démarche a été concluante puisque le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur privé a été multiplié par 2,8 entre 2017 et 2022, la part la plus importante de cette augmentation étant celle des entreprises de moins de 50 salariés (doc3)

Afin de mieux appréhender l'apprentissage, il sera d'abord envisagé sa définition (I), ses enjeux et les moyens d'action mis en œuvre par l'Etat pour réaliser ses objectifs (II) et

N°

1./4

enfin les difficultés rencontrées avec la mise en place de ce plan d'action sur l'apprentissage et les éventuelles solutions qui pourraient être apportées (III).

I) Définition du contrat d'apprentissage

Il y a lieu d'établir les éléments essentiels du contrat d'apprentissage (A) et ensuite de déterminer les obligations de l'employeur (B)

A) Les éléments essentiels du contrat d'apprentissage

Selon les articles L6211-1 et suivant du code du travail et L6221-1 et suivant du même code (doc 4), le contrat d'apprentissage est un CDD ou CDI écrit, particulier, conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur et qui se caractérise d'une formation pour l'apprenti dans une ou plusieurs entreprises et d'enseignements, en alternance, dans un centre de formation d'apprentis (CFA)

L'employeur doit rémunérer l'apprenti selon un pourcentage du SMIC variant selon l'âge et l'ancienneté de l'apprenti. Cette rémunération est due même pendant la période de formation théorique au CFA. En contrepartie, l'apprenti doit travailler pour l'employeur pendant durée du contrat qui dépend des nécessités de la formation

L'âge de l'apprenti doit être compris entre 16 et 29 ans sauf dérogations prévues aux articles L6222-1 et L6222-2 du code du travail.

La rupture de ce contrat peut-être fait par l'une ou l'autre des parties pendant 45 jours ; passé ce délai, il peut-être rompu d'un commun accord, en raison d'une faute grave,

de face majeure ou d'invalidité

B) Les obligations de l'employeur

L'employeur doit déclarer à l'autorité administrative les mesures prises pour organiser l'apprentissage, inscrire l'apprenti dans un CFA, assurer la formation pratique par un maître d'apprentissage et assurer les conditions de santé et de sécurité de l'apprenti (interdiction travail de nuit par exemple sauf dérogation).

En cas de non-respect des règles concernant le contrat d'apprentissage, l'autorité administrative peut engager une procédure d'opposition, de suspension et d'interdiction de recrutement.

II) Les enjeux de l'apprentissage et les moyens d'action

A) Les enjeux

L'apprentissage a pour objectif premier d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes (7 jeunes sur 10 trouvant un emploi durable à la fin de leur formation (doc 1)), surtout ceux ayant un niveau de qualification bas puisqu'ils ont moins accès au marché du travail. Cependant, l'apprentissage au augmenté surtout dans les niveaux postbac répondant à de nouveaux enjeux qui sont de démocratiser, professionnaliser et financer l'enseignement supérieur (doc 5).

Autre enjeu, c'est l'inclusion des personnes en situation de handicap, l'apprentissage leur permettant de développer leurs compétences et d'obtenir des qualifications. En 2022, plus de 10 000 apprentis en situation de handicap étaient engagés en contrat d'apprentissage.

B) Les moyens d'actions de l'Etat

Afin de permettre aux employeurs de recruter en apprentissage, différentes aides financières à l'embauche, cumulables, peuvent être accordées : exonération de charges sociales, crédit d'impôt, aides pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés, aide au recrutement d'apprenti supplémentaire, prime régionale à l'apprentissage et aides TPE jeunes apprentis (doc 1)

Des actions ont aussi été réalisées : accompagner les jeunes dans la recherche d'un employeur pour un apprentissage ; proposition de formations dans un CFA, sans contrat, dans la limite de 3 mois ; orientation vers la prépa-apprentissage aux jeunes les plus en difficulté ; utilisation par le CFA du tableau de bord de l'apprentissage (doc 2)

III) Les difficultés et les éventuelles résolutions

A) Les problématiques liées à la politique sur l'apprentissage

Il est relevé, par la Cour des comptes (doc 5), que la hausse des apprentissages, en raison des aides exceptionnelles versées aux employeurs, a entraîné un déficit de France compétences dans sa trésorerie, d'autant plus avec la crise sanitaire.

Des écarts de coûts injustifiés entre formations de même niveau et de même domaine sont apparus.

L'accès à l'apprentissage s'est aussi révélé limité pour les jeunes préparant des diplômes secondaires.

Par ailleurs, les formations peu attractives sont défavorisées, l'évolution de l'offre étant uniquement fondée sur la demande des jeunes.

B) Les éventuelles solutions

- Accorder un soutien financier aux formations les moins rentables et les mettre en relation avec les jeunes du secondaire via leur école

- faire de la promotion de l'apprentissage sur les réseaux sociaux plébiscités par les plus jeunes et aussi à l'école

- promouvoir le contrat de professionnalisation par décharges l'apprentissage

- donner des moyens financiers et humains pour le contrôle de la qualité formation, ce qui permettrait à certaines formations d'être plus attractives