

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

**Arrêté du 17 janvier 2017 fixant le cahier des charges relatif à l'expérimentation mentionnée à l'article 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**

NOR : ETS1636816A

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment les articles L. 6222-1 et L. 6222-2 ;

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement ;

Vu le décret n° 2014-406 du 16 avril 2014 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social ;

Vu le décret n° 2016-250 du 3 mars 2016 relatif aux attributions déléguées à la secrétaire d'Etat chargée de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;

Vu le décret du 17 décembre 2015 portant nomination de la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 13 décembre 2016 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 12 janvier 2017,

Arrête :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Le cahier des charges relatif à la mise en œuvre de l'expérimentation instituée à l'article 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est fixé conformément à l'annexe du présent arrêté.

**Art. 2.** – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 17 janvier 2017.

Pour la ministre et par délégation :

*La déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*

C. CHEVRIER

#### ANNEXE

#### CAHIER DES CHARGES RELATIF À L'EXPÉRIMENTATION MENTIONNÉE À L'ARTICLE 77 DE LA LOI N° 2016-1088 DU 8 AOÛT 2016 RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

##### 1. Contexte et objectifs de l'expérimentation

A travers la plate-forme « Ensemble pour l'emploi » signée par le Premier ministre et le président de l'Association des régions de France le 30 mars dernier, l'Etat et les régions se sont engagés à mettre en œuvre de nouveaux moyens pour développer l'emploi, les formations professionnelles initiales et l'insertion professionnelle des jeunes. Dans ce cadre, il a été prévu notamment de mener une expérimentation relative au relèvement de l'âge d'entrée en apprentissage de 25 à 30 ans. Cette dernière est rendue possible par l'article 77 de la loi du 8 août 2016.

La sortie plus tardive de la scolarité, les changements d'orientation professionnelle, les souhaits de spécialisation des apprentis (mentions complémentaires notamment) incitent à expérimenter la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage jusqu'à 30 ans.

A ce jour, l'entrée en apprentissage est légalement limitée à l'âge de 25 ans révolus. Au-delà de cet âge, un jeune qui souhaite se former dans le cadre de l'apprentissage ne peut plus conclure de contrat d'apprentissage, sauf dans une série de cas d'exceptions définis légalement (art. L. 6222-2 du code du travail) :

- le cas d'une poursuite de parcours en apprentissage : la préparation d'un diplôme de niveau supérieur au précédent est possible au-delà de l'âge limite de 25 ans révolus, dès lors que ce dernier a été effectué en apprentissage (limité à 30 ans et un délai d'un an) ;
- le cas d'une rupture de contrat anticipée pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique ou temporaire de l'apprenti, la limite d'âge de 25 ans n'est pas appliquée (dérogation limitée à 30 ans et un délai d'un an) ;
- lorsque le postulant à l'apprentissage a été reconnu travailleur handicapé (sans limite d'âge) ;
- lorsque le postulant à l'apprentissage est reconnu sportif de haut-niveau (sans limite d'âge) ;
- lorsque le postulant souhaite créer ou reprendre une entreprise dans le cadre du diplôme préparé (sans limite d'âge).

## *2. Périmètre de l'expérimentation*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2019, les jeunes pourront, jusqu'à leur 30 ans révolus, entrer en apprentissage dans les CFA des régions volontaires. Toutes les entreprises qui font former leurs apprentis sur le territoire ouvert à l'expérimentation y auront donc accès.

## *3. Lancement de l'expérimentation*

Sur la base des déclarations d'intention des présidents des conseils régionaux et de la production d'une délibération du conseil régional ou de la commission permanente, en fonction des règlements intérieurs de chaque collectivité, confirmant leur volonté de s'engager dans l'expérimentation, un décret arrêtera le nom des régions dans lesquelles l'expérimentation aura lieu à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Ce décret sera soumis, pour avis, au Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles.

Les présidents de conseils régionaux pourront utilement informer le comité régional de l'emploi et de la formation professionnelles, selon les modalités qu'il appartient à la région de choisir (bureau, plénier ou commission). Les autres acteurs locaux de l'apprentissage, non membres du CREFOP, seront également informés de cette possibilité, selon les conditions déterminées par le président du conseil régional.

## *4. Modalités de mise en œuvre de l'expérimentation*

Les organismes en charge de l'enregistrement des contrats d'apprentissage, soit les chambres consulaires dans le secteur privé et les DIRECCTE pour le secteur public non industriel et commercial – condition nécessaire à leur validité – devront tenir compte des effets de cette expérimentation, dans l'examen des contrats déposés.

Les établissements de formation devront s'adapter à cette spécificité au regard de l'âge des autres apprentis formés, et éventuellement envisager une évolution des formations dispensées au regard des diplômes des bénéficiaires.

Les règles de rémunération ne seront pas modifiées pour ces bénéficiaires qui entreront dans la tranche « 21 ans et plus » de l'article D. 6222-26 du code du travail, tout en pouvant le cas échéant entrer dans les cas d'exception légaux d'entrée directement sur un taux de seconde année.

Les présidents des conseils régionaux veilleront à adapter le contenu des conventions qui les lient aux CFA assurant la réalisation de l'expérimentation conformément aux articles R. 6232-6 et suivants et R. 6232-14 du code du travail. Elles pourront notamment adapter les capacités d'accueil ou l'offre des services des CFA en lien avec l'objectif d'élargissement du public apprenti.

Le droit commun est maintenu en matière de durée du contrat et de successions de contrats, et doit pouvoir être mobilisé. Les CFA, dans le cadre de la finalisation des contrats avec les entreprises et les apprentis, devront se mettre en relation avec les services académiques pour organiser l'adaptation des durées du contrat d'apprentissage au profil des bénéficiaires conformément à l'article L. 6222-9 du code du travail.

Le régime légal d'aide financière à l'apprentissage, notamment la prime à l'apprentissage et l'aide à l'embauche d'un apprenti supplémentaire, n'est pas modifié et s'applique au public visé par l'expérimentation. Par ailleurs, il appartiendra aux régions de faciliter l'accès des bénéficiaires de l'expérimentation aux aides relatives aux transports, à l'hébergement et à la restauration. Au-delà du socle légal, le président du conseil régional pourra moduler les aides qui lui sont propres en fonction de cette nouvelle catégorie d'apprentis.

Le régime d'exonérations de cotisations sociales, dues au titre de l'emploi des apprentis, tel que défini à l'article L. 6243-2, s'applique à ces nouveaux publics. Conformément aux textes, l'employeur est donc exonéré de la totalité des cotisations sociales, patronales et salariales – pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers, employant moins de onze salariés – d'origine légale et conventionnelle, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette exonération est prise en charge par l'Etat.

## *5. Evaluation de l'expérimentation*

En application des dispositions de l'article 77 de la loi du 8 août 2016, le président du conseil régional adresse au représentant de l'Etat dans la région, le préfet, le bilan au 31 décembre 2019 de l'expérimentation qui lui a été, le cas échéant, confiée.

Les chambres consulaires et les DIRECCTE concourent à ce bilan, au titre de leurs missions de service public en matière d'enregistrement des contrats et transmettent aux 31 décembre 2017, 2018 et 2019, le nombre de contrats enregistrés pour le public entre 26 et 30 ans, hors dérogations légales en vigueur à l'article L. 6222-2. L'Etat (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, DARES) transmet au préalable aux présidents de conseils régionaux et aux représentants de l'Etat, le nombre de contrats enregistrés, par catégorie d'âge et motifs (création d'entreprise, suite de parcours, personne en situation d'handicap.), au 31 décembre 2016. La DARES mettra à disposition dans une périodicité à définir avec les régions expérimentatrices les données relatives aux contrats de professionnalisation (âge, secteurs, niveau de certification visé) afin que les parties prenantes puissent disposer d'une évaluation aussi complète que possible de l'ensemble des effets de l'expérimentation au titre de la politique d'alternance.

Ce premier niveau de bilan relève de la responsabilité du conseil régional volontaire. Il doit :

- faire état du nombre d'apprentis concernés par une telle mesure et inscrits dans les CFA de la région au 31 décembre 2017, 2018 et 2019 ;
- identifier la part des apprentis accueillis au titre de cette expérimentation et celle relative aux autres motifs légaux au titre desquels ces apprentis ont bénéficié d'un tel contrat au-delà de l'âge limite de 25 ans (art. L. 6222-2) ;
- indiquer la typologie des apprentis concernés par expérimentation (âge, sexe, situation antérieure, niveau de formation...);
- identifier le taux de réussite au diplôme visé, le taux d'insertion en emploi de cette catégorie d'apprentis à l'issue de leur parcours.

Le premier niveau de bilan doit indiquer les évolutions de la stratégie régionale de l'apprentissage générées par cette disposition expérimentale et notamment l'impact éventuel sur les évolutions de la carte des formations, des capacités d'accueil de CFA, de l'offre de service d'accompagnement avant, pendant et postérieurement aux contrats, les principaux secteurs concernés par cet élargissement (types de formations et branches) ainsi que l'effet financier induit par cette mesure pour la région au titre de ses dépenses pour l'apprentissage.

Ce bilan mentionnera des éléments de contexte régional, tels que l'évolution annuelle du nombre d'apprentis et celle du nombre de formations ouvertes.

Il appartient aux présidents de conseils régionaux de déterminer les modalités opérationnelles de réalisation de ce bilan, et les informations additionnelles utiles à l'éclairage des pouvoirs publics. Les DIRECCTE, au titre de leurs services études statistiques et évaluations, sous couvert du Préfet et sur demande du président du conseil régional, pourront contribuer à la méthodologie et la réalisation de ce bilan.

Ce premier niveau de bilan régional devra être présenté en CREFOP. Il pourra être précédé d'une version intermédiaire, début 2018, qui permettra tout autant de faire une mesure partielle de l'expérimentation que de tester/valider les indicateurs utilisés.

Un comité national de suivi sera créé, associant l'Etat, régions de France et les présidents des conseils régionaux concernés. Ce comité se réunira au 1<sup>er</sup> semestre 2018, afin de faire un retour d'expériences sur la première année de mise en œuvre.

Ce comité déterminera les apports complémentaires de données (compte tenu des systèmes d'informations dont l'Etat est maître d'ouvrage ou des enquêtes qu'il peut réaliser) à apporter aux bilans régionaux afin d'aboutir à la rédaction du rapport national.

Ce rapport national relève de la responsabilité du Gouvernement et sera préparé par la DGEFP.

Dans ce cadre, une analyse de l'évolution des entrées en contrat d'apprentissage sera effectuée par la DARES tout au long de la période d'expérimentation. Cette analyse visera à comparer le nombre d'entrées et le profil des apprentis recrutés entre les régions expérimentatrices et les autres régions. La comparaison visera en particulier à répondre aux questions suivantes :

Les expérimentations ont-elles entraîné un accroissement du nombre d'apprentis dans les régions concernées ?

Dans quelle mesure peut-on observer une substitution avec d'autres tranches d'âge ?

Y a-t-il eu substitution avec d'autres modes de formation, et notamment contrat de professionnalisation ou les emplois d'avenir ?

Le projet de rapport national sera présenté et discuté en CNEFOP.

Sur ces bases, le Gouvernement remettra au Parlement, avant le 1<sup>er</sup> juillet 2020, un rapport portant sur l'expérimentation mise en œuvre sur les territoires dans l'objectif de préciser les conditions d'une éventuelle généralisation.