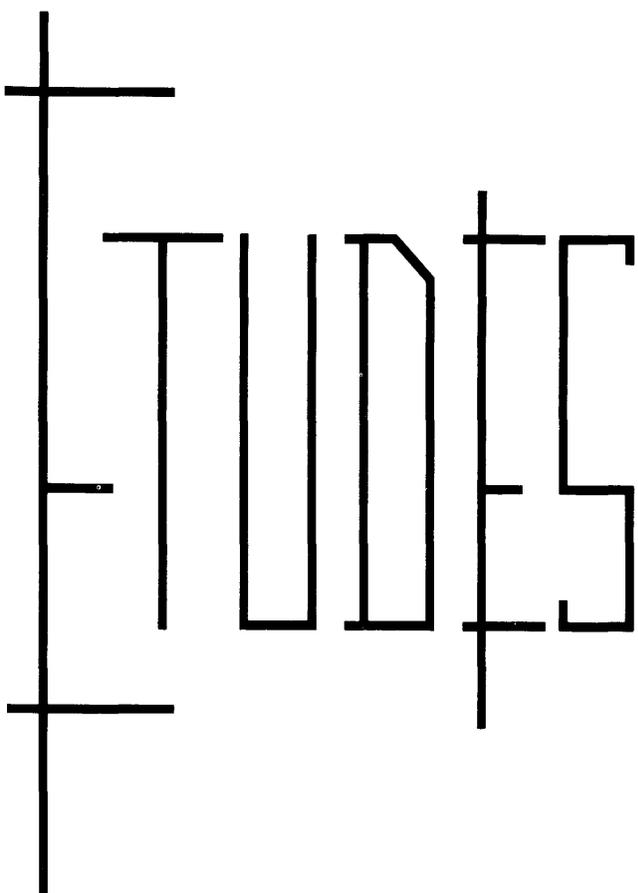


COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES



L'apprentissage en France

L'apprentissage en France s'insère depuis 1971 dans le cadre de la formation permanente et continue mise en place dans ce pays par des lois du 16 juillet 1971, complétées par plusieurs trains de décrets.

La loi n° 71-576 du 16 juillet 1971 sur l'apprentissage bouleverse un régime vieux d'un demi-siècle et procède du souci d'intégrer l'apprenti à l'entreprise tout en lui garantissant une formation générale et technologique effective et suffisante. La réforme, s'appuie de la sorte sur un support juridique plus sûr que celui admis antérieurement : désormais le contrat d'apprentissage est une variété du contrat de travail. Elle met en place également une infrastructure éducative qui permet d'assurer une formation professionnelle de qualité aux apprentis : les Centres de Formation d'Apprentis. Enfin elle utilise l'arme fiscale comme un stimulant des actions de formation dans l'entreprise par des dégrèvements de taxe qu'elle institue au bénéfice des employeurs.

Les premières applications de la réforme ont donné des résultats inégaux. La lourdeur des procédures prévues par les textes a pu apparaître comme un frein au développement de l'apprentissage. Il est encore prématuré de juger un système dont l'application est récente puisqu'il n'a reçu son plein effet qu'en 1976. Mais déjà, certaines formules apparaissent trop rigides et des modifications aux textes existants sont actuellement en cours.

L'apprentissage en France

Etude élaborée

par Monsieur Bernard Boubli

COLLECTION ETUDES

Série politique sociale n° 29

Bruxelles, janvier 1976

S O M M A I R E

	<u>Page</u>
Introduction	1
- Evolution de l'apprentissage	2
- La réforme du 16 juillet 1971	7
- Domaine de l'apprentissage	10
- Plan de l'étude	11
I. Le support juridique de l'apprentissage : Le Contrat d'apprentissage	13
A. Nature juridique du contrat d'apprentissage	13
B. Formation du contrat	13
1. Conditions de forme	14
a. Nécessité d'un acte écrit	14
b. Nécessité d'un enseignement	15
c. Apprentissage familial	17
2. Conditions de fond	17
a. Capacité des parties	17
b. Durée et objet du Contrat	22
3. Sanction des conditions de formation : Nullité du contrat	26
C. Exécution du contrat	27
1. Droits et obligations des parties	27
a. L'employeur	27
b. L'apprenti	27
2. Sanctions de l'exécution du contrat	28
a. Sanction civile : La résiliation	28
b. Sanction administrative : Le retrait d'agrément	29
c. Sanctions pénales	30
II. Le support socio-économique de l'apprentissage : Action des entreprises et des Pouvoirs publics	31
A. Les modalités de l'apprentissage dans les entreprises	31
1. Formation dans l'industrie et le commerce	31
a. Organisation traditionnelle	31
b. Organisation professionnelle	32
2. Formation dans le secteur artisanal et le secteur agricole	33
a. Secteur artisanal	33
b. Secteur agricole	34

	<u>Page</u>
B. La participation des entreprises au financement de l'apprentissage	35
1. Les principes relatifs à la taxe d'apprentissage	35
2. Appréciation critique	41
III. Le support éducatif de l'apprentissage	44
A. L'orientation	44
1. Les services d'orientation	44
2. Rôle effectif et rôle potentiel des services d'orientation	47
B. Les centres de formation d'apprentis	50
1. La création des C.F.A.	52
a. Conclusion de la convention de création	53
b. Contenu et portée de la convention	56
2. Organisation des C.F.A.	59
a. Organisation administrative	59
b. Organisation financière	62
c. Organisation pédagogique	63
IV. Le contrôle de l'apprentissage	77
A. Les institutions de contrôle	77
1. Les organes de contrôle général	77
2. Les organes de contrôle effectif	80
B. Les modalités de contrôle	82
1. Le contrôle sur les entreprises	82
2. Le contrôle sur les C.F.A.	85
CONCLUSION	88
ANNEXES	99

I N T R O D U C T I O N

1. La nécessité, dans les pays industrialisés, de disposer d'une main d'œuvre qualifiée n'est plus à démontrer. La concentration ou la reconversion des entreprises exposent des travailleurs toujours plus nombreux au licenciement. Chaque année en France, plus de 400.000 jeunes se présentent sur le marché du travail. Le chômage s'accroît dans la plupart des pays occidentaux, favorisé sans doute par une croissance modérée, mais aggravé aussi par l'inadaptation de la main d'œuvre aux données de l'emploi.

2. Un effort impressionnant a été entrepris en France pour doter le pays d'un appareil de formation professionnelle, aussi complet que possible, destiné à assurer aussi bien la formation initiale des jeunes, que les formations ultérieures des adultes. Quatre lois ont été adoptées en ce sens le 16 juillet 1971 et l'on a pu affirmer alors, que la France se plaçait en ce domaine au premier rang des pays occidentaux.

Comprise depuis 1966 comme une "obligation nationale", la formation professionnelle n'est pas le fait d'une prise de conscience brutale des besoins du pays en main d'œuvre. Chaque fois qu'une crise de l'emploi s'est produite, des actions ont été entreprises, que ce soit au niveau de la formation des adultes, avec la création de l'AFPA en 1936, ou au niveau de la formation des jeunes avec la première intervention de l'Etat en 1919.

3. Il est frappant d'observer cependant, que le taux de chômage des jeunes reste très élevé et qu'il va même en s'aggravant. Les remèdes conjoncturels que les pouvoirs publics cherchent à lui apporter (maintien des adolescents dans l'appareil scolaire, création d'un contrat emploi-formation), sont un aveu de la carence du système de formation initiale, et il serait regrettable que l'impressionnant édifice mis en place en

1971 ne soit déjà pas en mesure d'assurer "la réalisation des équilibres envisagés" dans le domaine de l'emploi, par le VIème plan.

Au niveau de l'apprentissage notamment, il ne semble pas que les objectifs visés par les promoteurs de la loi du 16 juillet 1971 aient été atteints trois ans après l'entrée en vigueur de la réforme qui, il est vrai, n'aura son plein effet qu'en 1976. Issu d'un régime qui résistait mal à l'érosion du temps et qui conduisait tout droit à la disparition de l'institution - dans le secteur industriel du moins - (Rapport CHAZALON n° 1786 Ass. Nat. P.V. 3 juin 1971 p. 4 - Discussion projet de loi du 16 juillet 1971) le nouveau statut de l'apprentissage pour être plus élaboré et mieux structuré, est avant tout, fait d'une compilation de textes jamais achevée ; on a pu dire que "l'architecture juridique ainsi édifiée se rattache à l'art monumental... et réserve sans doute à ceux qui la fréquentent les avatars que ménageait DEDALE aux visiteurs de labyrinthe" (N. CATALA Préface à l'ouvrage de MM. BOUBLI, BELORGEY et POCHARD Apprentissage, Orientation, Formation Professionnelle, Lib. Techniques 1974).

EVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE

4. La formation professionnelle initiale peut être donnée selon une formule purement scolaire. L'enseignement technologique est alors dispensé dans des collèges d'enseignement technique (C.E.T.) vers lesquels les adolescents sont dirigés soit après une progression normale, soit après un passage en classe préprofessionnelle de niveau (C.P.P.N.). Ces classes ont été mises en place en 1972 pour assurer le rattrapage scolaire des jeunes issus de la cinquième. Les adolescents y reçoivent une information sur trois métiers différents, donnée essentiellement par des bancs d'essai et complétée par des visites et des stages courts dans les entreprises. La C.P.P.N. débouche soit sur le C.A.P. en 3 ans, soit sur un C.E.P. obtenu en un an, à l'issue desquels les jeunes peuvent entrer dans la vie active. Mais l'orientation vers l'apprentissage direct est également possible, le cas échéant, après un passage en classe préparatoire à l'apprentissage (C.P.A.)

5. L'apprentissage direct met l'adolescent en contact avec la vie professionnelle. La qualification s'acquiert pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis. Un contrat d'apprentissage est nécessaire car il permet de garantir les droits de l'apprenti et l'efficacité de la formation. Règlementé jusqu'en 1971 par les dispositions du Livre Ier de l'Ancien Code du Travail (art. 1 à 18), il obéit à présent à la loi du 16 juillet 1971 dont les articles ont été codifiés et incorporés au nouveau Code du Travail. (Art. L. 114.1 et s.)

Un support éducatif, à la qualité duquel les pouvoirs publics sont directement intéressés, doit permettre l'acquisition d'une bonne culture générale afin que l'intéressé soit en mesure de maîtriser sa technique et que sa promotion sociale soit assurée.

6. Le développement de l'intervention directe de l'Etat dans le domaine de l'apprentissage, date de la loi ASTIER du 25 juillet 1919. Le texte, qui est complété par d'autres dispositions, (loi du 12 juillet 1925 sur la taxe d'apprentissage ; loi du 18 janvier 1929 sur l'apprentissage agricole ; loi du 10 mars 1937 sur l'apprentissage artisanal), met l'accent sur l'aspect éducatif et culturel de cette voie de formation.

Il confie aux communes, le soin d'organiser, sous l'égide d'une commission locale professionnelle, des cours professionnels ouverts aux jeunes gens de 14 à 17 ans révolus, employés notamment dans les entreprises industrielles. Parallèlement sont créés des centres d'apprentissage publics ou privés destinés à donner une formation professionnelle aux jeunes gens qui ne trouvent pas place dans les entreprises. Enfin l'organisation corporative de l'apprentissage, encouragée par une loi du 24 juin 1936, bénéficie, avec l'acte dit "loi du 16 août 1940 concernant l'organisation provisoire de la production industrielle", d'un élan vigoureux grâce aux comités sociaux créés dans chaque branche d'activité et dotés d'une compétence très large en matière d'emploi et de main d'œuvre.

7. Cet appareil s'est fort mal adapté à l'évolution du marché de l'emploi lui-même influencé par la transformation de l'économie. La réglementation, qui faisait une large place au paternalisme bourgeois, a vieilli très vite, et son insuffisance, dans le secteur industriel en particulier, a été ressentie dès le milieu des années 1950. Le système, qui reposait sur des structures disparates, était d'une grande complexité. Au niveau de la tutelle les compétences concurrentes du Ministre du Travail et du Ministre de l'Éducation Nationale étaient mal délimitées. Au niveau de la formation proprement dite, la diversité des organismes dispensant l'enseignement, entraînait une trop grande variété des modalités de l'apprentissage. Enfin, au niveau du financement, l'initiative individuelle restait trop importante.
8. Aussi, lorsqu'à partir des années 1960, les progrès de l'industrialisation et de la technologie, liés à l'accroissement de la population, ont modifié les données de l'emploi, le système est apparu comme périmé. En 1966/68 un tiers des jeunes gens de chaque classe d'âge sont entrés dans la vie professionnelle sans autre formation que la scolarité obligatoire. Dans le même temps, une regression sensible de l'effectif des apprentis a été constatée : les chiffres sont passés entre 1967 et 1971, dans le secteur non artisanal de 138.000 à 124.000 ; dans le secteur artisanal, de 201.000 à 150.000 ; dans le secteur agricole, de 91.000 à 46.000.
- Certains reculs ont pu s'expliquer par les restructurations observées dans les différentes branches d'activité. Mais la désaffection des jeunes pour l'apprentissage constitue probablement la cause majeure de la régression globale : l'évolution prévue par le VIème plan envisageait en effet, une progression sensible de l'effectif des salaires dans le secteur artisanal ; quant au secteur non artisanal, il souffrait d'une sérieuse pénurie en main d'œuvre qualifiée.
9. Il est vraisemblable que la prolongation de la scolarité obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans (Ordonnance du 6 janvier 1959) a favorisé le processus de dégradation de

l'institution. C'est en tout cas l'avis exprimé par l'Assemblée Permanente des Chambres des Métiers, qui est partagé par différents services d'orientation dont celui du Rectorat de Versailles directement consulté. Dans le même sens, le livre Blanc du C.N.P.F. publié à la fin de 1970, relève que "l'apprentissage devrait être admis comme partie de la scolarité obligatoire" car "il permet d'accueillir des jeunes lassés par huit ou neuf années de vie scolaire".

On peut sans doute, avec la C.G.T., estimer que la formation initiale doit normalement s'acquérir dans le système éducatif public ("Le Peuple", organe officiel de la C.G.T. n° 918 p. 10 : n° 925 p. 8) ; et il est vrai qu'à partir du moment où la scolarité se prolonge "c'est à l'Enseignement (d'assurer) la responsabilité de la formation de la population dans son ensemble" (Exposé des motifs précédant la loi du 3 décembre 1966).

Mais, d'une part, les pouvoirs publics n'ont pas les moyens d'assumer cette charge (un doublement des effectifs du Ministère de l'Education serait nécessaire), d'autre part, il est difficile de concevoir la formation d'une main d'œuvre directement opérationnelle sans la collaboration étroite du monde du travail. Enfin, il est à craindre, qu'en l'état actuel des choses, le maintien des adolescents dans le système éducatif public, ne soit qu'un pis-aller car, comme le constate l'intergroupe Formation-Qualification professionnelle du Plan, celui-ci "ne s'est pas orienté vers le développement des compétences techniques" et, pour souhaitable qu'elle soit, "l'élévation du niveau général des connaissances parmi les jeunes générations, ne favorise pas l'emploi industriel".

10. Une solution transactionnelle a, semble-t-il, été recherchée avec la mise en place des classes préparatoires à l'apprentissage créées en 1972. Implantées, selon les cas, dans un C.E.S., un C.E.G. ou un C.E.T. ou un centre de formation d'apprentis, elles permettent aux jeunes de conserver le statut scolaire ou de recevoir cependant un enseignement alterné.

Les activités de type scolaire sont assurées dans le cadre de l'école à raison de 360 heures annuelles, et des stages se déroulent dans les entreprises pendant une durée maximale de 18 semaines.

Cette formule aurait pu avoir d'heureuses conséquences, si elle avait été mieux utilisée. Il ne semble pas cependant, qu'elle donne les résultats espérés. D'abord, l'Education paraît avoir abandonné la création des C.P.A. à des organismes non scolaires (Chambre de Métiers par exemple). Ensuite, l'inscription en C.P.A. scolaire est plus ou moins fonction de la chance qu'a tel ou tel élève de trouver un employeur acceptant de le prendre en stage. Enfin, on peut craindre que l'institution ne soit détournée de son but si elle ne débouche pas directement sur une formation adaptée tout à la fois aux aptitudes du candidat et aux besoins en main d'œuvre qualifiée à moyen terme. Or, sur ces derniers points, il est à craindre, comme le redoutent les organisations professionnelles, que les C.P.A. n'aboutissent en fait, à utiliser à la production et gratuitement, des jeunes gens qui ne seront pas sûrs d'avoir à 16 ans, un contrat d'apprentissage ou un emploi (Petit Livre Rouge de la C.G.T. sur l'Emploi, la Formation et le Perfectionnement Professionnel p. 15). On peut ajouter à celà, qu'en laissant pratiquement à l'intéressé - ou à la famille - le soin de trouver lui-même un employeur, on dénature le sens du stage préparatoire et on affecte singulièrement l'action des services de l'orientation. Il n'y a pas lieu de s'étonner, dès lors si le secteur tertiaire attire encore une grande masse d'apprentis, et tout porte à croire que se perpétuera la distorsion relevée entre les demandes d'emploi dans ce secteur et les demandes d'emploi dans le secteur industriel : en 1969 et 1970, on enregistrait une offre d'emploi non satisfaite pour sept à huit demandes non satisfaites dans le secteur tertiaire, tandis que ce rapport était de un à deux pour les emplois industriels (1).

(1) Bien qu'elle ne fût pas en mesure de fournir des statistiques sur ce point, l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers estimait au mois de juin 1975 qu'il n'y avait pas de chômeurs parmi les jeunes issus de l'apprentissage dans ce secteur d'activité.

LA REFORME DU 16 JUILLET 1971. CARACTERES ET OBJECTIFS :

11. La petite "révolution sociale" attendue par certains, de la loi du 16 Juillet 1971 risque, en cet état, d'apparaître très en retrait des objectifs recherchés. La loi, complétée par un premier train de décrets du 12 avril 1972 et une série de dispositions réglementaires procède à une restructuration complète de l'apprentissage.

Les textes ne font, à vrai dire, que prendre le relais de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 conclu entre les principales organisations patronales (C.N.P.F. ; C.G.P.M.E.) et syndicales (C.G.T. ; C.F.D.T. ; F.O.). Cette convention qui demeure toujours applicable en l'absence de dispositions contraires, prévoit un certain nombre de mesures : prolongation de la fréquentation des cours professionnels jusqu'à 18 ans ; rémunération de l'apprenti sur la base d'un pourcentage du S.M.I.C. ; action favorisant la prise en charge du placement des apprentis à l'issue de leur formation.

12. Franchissant une nouvelle étape, le législateur de 1971 vise à la réalisation de trois objectifs :

- un objectif économique : répondre aux besoins en main d'œuvre qualifiée par l'adoption d'une "formule mixte "école - usine" ;
- un objectif social : garantir la promotion sociale de l'apprenti par une formation de base suffisamment générale, et maintenir le revenu des familles à un niveau convenable par une indemnisation du travail augmenté des prestations familiales ;
- un objectif culturel : promouvoir l'enseignement technologique jusqu'ici boudé par le plus grand nombre.

Pour atteindre ces buts, la loi procède à trois réformes essentielles :

- . le contrat d'apprentissage devient désormais une variété de contrat de travail ; ainsi l'apprenti est immédiatement intégré au personnel de l'entreprise.
- . la formation générale et technologique est confiée à des centres de formation d'apprentis (C.F.A.) qui jouissent du monopole de l'enseignement : on veut uniformiser l'apprentissage et simplifier son mécanisme.
- . le financement de l'apprentissage est assuré par une fraction de la taxe d'apprentissage spécialement réservée à cette filière de formation.

13. Sans verser dans un pessimisme excessif, on peut craindre que les ambitions louables des promoteurs de la loi aient du mal à se réaliser. Peut-être l'amélioration en qualité de l'apprentissage y gagnera-t-elle. Mais tout porte à croire que si les objectifs immédiats sont accessibles, les objectifs plus lointains et, finalement, les plus importants, ne le seront guère.

Il faut observer en effet que la conjoncture s'est modifiée depuis 1970-71. On est passé en quelques mois d'une économie en forte croissance, à une croissance zéro ; et actuellement la reprise reste modérée. Les données de l'emploi se sont modifiées. L'enquête annuelle sur l'emploi réalisée par l'I.N.S.E.E. en avril/mai 1975 dont les résultats viennent seulement d'être connus, fait apparaître un nombre de chômeurs (au sens de la définition du B.I.T.) évalué à 1.023.000 personnes. La conséquence en est qu'une sélectivité plus grande va s'opérer et que la concurrence pour un même emploi qualifié va désormais poser la question de l'efficacité de la formation initiale. Tant qu'un partage plus rationnel du temps de travail n'est pas opéré, il est à craindre que les jeunes entrant dans la vie active ne se heurtent à la concurrence des générations plus anciennes soucieuses de conserver un emploi.

Or, la première réaction des employeurs à la réforme de l'apprentissage, semble avoir été immédiatement négative.

Le nombre des contrats enregistrés ou prorogés a été immédiatement décimé. Selon les statistiques du Ministère du Travail, on ne relevait que 81.000 contrats enregistrés en 1974 contre 86.000 en 1973. Les signes d'une légère reprise sont certes observés dans certaines régions. Le Centre d'Orientation de l'Académie de Versailles a émis 157 avis d'orientation entre le 1er septembre 1975 et le 31 octobre 1975 contre 337 pour l'ensemble de l'année 1974/75 pour un district plus vaste. Mais on se demande s'il s'agit d'une tendance irréversible ou de simples espérances.

14. Une véritable restructuration de l'institution ne peut s'opérer sans moyens matériels et sans une modification complète de la psychologie des différentes personnes intéressées à la réalisation de l'objectif. Au plan des moyens, il est douteux qu'ils soient suffisants. Pour ne citer que cet exemple, on relèvera que la réforme de 1971, s'est accompagnée de la mise en place d'un contrôle de la formation reçue par l'apprenti, et d'un contrôle de l'affectation des fonds provenant de la taxe d'apprentissage. Or, pour assurer le premier, on n'avait pas encore, en juin 1975, pourvu les 120 postes budgétaires d'inspecteur d'apprentissage (80 seulement l'ont été), alors que les besoins sont estimés au minimum à 250 postes. Quant au second, il est pratiquement inexistant...

Au plan psychologique, l'action doit être menée tout à la fois au niveau de l'orientation lointaine et de l'orientation immédiate. Comme on l'a très justement dit, l'orientation vers l'enseignement technique est trop souvent le résultat d'échecs scolaires, et l'orientation vers l'apprentissage en particulier, est le résultat d'un échec plus absolu. Il faut imputer ce phénomène "au choix de certains centres d'intérêts" (et au refus de certains autres) "mené par les enseignants qui se sont succédés de la maternelle à la cinquième et dont le total aboutit à la fuite de l'école le jour même des seize ans" (rapport VENIEL, Inspecteur de l'Enseignement Technique, sur la situation de l'apprentissage dans l'Académie de Versailles à la rentrée 75).

Au surplus, il paraît tout à fait inopportun de limiter l'action des services de l'orientation à l'appréciation de l'aptitude d'un candidat à exercer tel ou tel métier. Cette action doit avoir une autre mesure, une autre fin. Elle doit être menée en fonction du marché de l'emploi, ce qui suppose une qualification particulière, des conseillers d'orientation ou, à tout le moins, une concertation permanente entre les services locaux de l'Education et l'Agence Nationale pour l'emploi. Or, il ne semble pas qu'actuellement, cette concertation existe. Les services d'Orientation de Versailles se plaignent de ce manque de coordination et regrettent que les informations fournies par l'Agence Nationale pour l'emploi soient fragmentaires et à court terme.

15. Tant que cet état d'esprit subsistera, la réforme de l'apprentissage, malgré l'imposant édifice qu'elle a mis en place, restera limitée. Elle risque de donner l'impression qu'elle a seulement pour objet d'améliorer la condition juridique de l'apprenti, alors qu'elle doit, avant tout, contribuer à la réalisation des équilibres envisagés par le Plan dans le domaine de l'emploi. Il n'est pas de véritable amélioration de la condition juridique de l'apprenti, si sa condition sociale reste la même. Or, si la formation professionnelle doit permettre à l'apprenti de s'engager sereinement dans la vie professionnelle, encore faut-il que la qualification reçue corresponde aux données de l'emploi au sortir de la formation. Ceci, c'est une question de planification. Or, jusqu'à présent, les faits ont démenti des prévisions trop optimistes.

DOMAINE DE L'APPRENTISSAGE :

16. La réforme de l'apprentissage a une portée générale. La loi du 16 juillet 1971 s'applique à tous les secteurs d'activité : artisanal, agricole, industriel et commercial. Sont, en outre, soumis aux nouvelles dispositions, les apprentis des professions libérales apprenant un métier pour lequel les services de l'enseignement technique ont prévu un certificat d'aptitude professionnelle (L. 21 mai 1941 modifiée - Art.1er).

La loi du 16 juillet 1971 excluait de son domaine l'apprentissage maritime qui continuait à être soumis aux dispositions de la loi du 13 décembre 1926 portant Code du Travail maritime (L. 16 juillet 1971 art. 35). Un arrêté du 1er mars 1973 modifie l'arrêté du 17 août 1959 pris en application de la loi de 1926. Désormais, la formation professionnelle et le perfectionnement des marins du commerce, de la pêche et des marins conchyliculteurs, sont assurés, sous l'autorité du ministre chargé de la marine marchande, par l'association pour la gérance d'écoles d'apprentissage maritime (A.G.E.A.M.).

17. Les entreprises à caractère industriel et commercial du secteur nationalisé, n'échappent pas à la réforme. En application des mesures prises par la loi sur l'apprentissage, la S.N.C.F. vient de créer deux centres de formation d'apprentis à recrutement national.

Quant aux principaux métiers pouvant donner lieu à l'apprentissage, on en trouvera la liste en Annexe A . Signalons à cet égard que l'O.N.I.S.E.P. a diffusé une brochure sur l'apprentissage en janvier 1975, comportant un certain nombre d'informations pratiques sur les différents métiers et sur l'implantation géographique des C.F.A. dispensant l'enseignement correspondant à chacun d'eux.

PLAN DE L' ETUDE

18. S'articulant sur le contrat d'apprentissage d'une part, les centres de formation d'apprentis d'autre part, la réforme de l'apprentissage veut associer plus étroitement les entreprises à son développement. L'institution repose donc sur trois supports. Des organismes de contrôle sont également mis en place. Le plan de cette étude suivra cette chronologie.

On examinera successivement :

- I - Le support juridique de l'apprentissage : le contrat d'apprentissage ;

- II - Le support socio économique de l'apprentissage : l'action des entreprises et des pouvoirs publics ;

- III - Le support éducatif de l'apprentissage ;

- IV - Le contrôle de l'apprentissage.

I - LE SUPPORT JURIDIQUE DE L'APPRENTISSAGE :
LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

A - NATURE JURIDIQUE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE :

19. Le contrat d'apprentissage est une variété de contrat de travail. Cette innovation fondamentale par rapport au régime antérieur, résulte de la loi du 16 juillet 1971. L'article 11 de ce texte dispose en effet que "le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par la loi, à assurer une formation méthodique et complète, dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat".
20. Autrefois, l'apprenti n'avait droit, en vertu de son contrat, qu'à une formation professionnelle et la jurisprudence semblait admettre que le temps d'apprentissage n'était pas un temps de travail (Cass. Soc. 4 mars 1970, Bull. Civ. V n° 156 p. 122 ; rapp. Cass. Soc. 12 fév. 1970, Bull. Civ. V n° 110 p. 83). Désormais, le jeune apprenti fait partie du personnel de l'entreprise et il reçoit un salaire. On peut dire que l'on est en présence d'un contrat de travail assorti d'une obligation de formation initiale à la charge de l'employeur.

B - FORMATION DU CONTRAT :

21. Le contrat d'apprentissage est soumis à des conditions particulières de forme et de fond.

1) LES CONDITIONS DE FORME :

a) Nécessité d'un acte écrit :

22. Le contrat d'apprentissage est passé par écrit (Loi du 16 juillet 1871, art. 22). Il revêt la forme d'un acte sous seings privés établi en trois exemplaires originaux au moins (Loi 16 juillet 1971, art. 24 ; D. n° 72 280, 12 avril 1972, art. 46). En pratique, la rédaction de six exemplaires est recommandée (circulaire TE 26-72 du 28 juillet 1972). Bien que la loi ne le dise plus, rien ne semble s'opposer à ce que, comme autrefois, la convention fasse l'objet d'un acte authentique. Mais on ne voit pas quelle serait l'intérêt de cette formule complexe et onéreuse.

23. Un certain nombre de " clauses et mentions" doivent obligatoirement figurer dans le contrat ; ce sont :

- . les nom, prénoms de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise avec indication de l'établissement où s'effectue l'apprentissage.
- . la désignation de la formation assurée, par la mention du diplôme auquel conduit cette formation ;
- . la date de l'agrément accordé à l'employeur ;
- . les nom, prénoms et domicile de l'apprenti ;
- . les nom, prénoms, domiciles de ses père et mère ou de son représentant légal ;
- . la désignation de l'organisme qui a délivré l'avis d'orientation ;
- . la mention du dernier établissement scolaire fréquenté et la date de fin des études ;
- . la date du début de l'apprentissage et la durée du contrat ;
- . la dénomination et l'adresse du C.F.A. auquel est inscrit le titulaire du contrat ainsi que l'identification de la section assurant la formation définie au contrat ;
- . lorsqu'une dérogation est demandée quant à la date du début de l'apprentissage, l'indication de la date de la décision intervenue ;

- . lorsque le contrat constitue la prorogation d'un contrat antérieur, la date de l'avis circonstancié du directeur du centre de formation d'apprenti ;
- . enfin, l'article 48 du décret n° 72 280 du 12 avril 1972 prévoit que le contrat doit fixer le salaire dû à l'apprenti pour chacun des semestres d'apprentissage.

24. L'article 22 de la loi du 16 juillet 1971, fait de la nécessité d'un acte écrit une exigence impérative. Le même texte qui renvoie au décret d'application le soin d'énumérer les clauses qui doivent être insérées dans la convention, précise que ces clauses et mentions sont obligatoires. Tout porte à croire dès lors que ces formalités ont un caractère substantiel malgré les excès auxquels cette interprétation restrictive risque de conduire.

b) Nécessité d'un enregistrement du contrat :

25. L'article 24 de la loi du 16 juillet 1971 prévoit que le contrat d'apprentissage doit être enregistré. Si l'employeur relève du secteur des métiers, une centralisation des contrats est faite au niveau des Chambres de Métier qui recueillent le visa du directeur du C.F.A. où est inscrit l'apprenti et suivent l'enregistrement auprès de la direction départementale du travail. Si l'employeur relève d'un autre secteur d'activité, le soin de recueillir l'avis du directeur du C.F.A. et de veiller à l'enregistrement du contrat par l'administration chargée du contrôle (direction départementale du travail, inspection des lois sociales en agriculture...) incombent à lui seul. Dans ce dernier cas, le relais est assuré par le C.F.A.. Les originaux du contrat doivent parvenir aux services compétents dans le délai d'un mois à compter de la date du début de l'apprentissage. (voir Annexe B.)

26. Il semble que le respect de ce délai ait eu du mal à être imposé tant aux entreprises, qu'aux organismes centralisateurs. Mais l'Administration a fait preuve, lors des premières applications de la loi, d'une indulgence qui permet de déduire que pour elle, le délai d'un mois n'a pas un caractère substantiel. A titre

d'exemple, le rapport de la Direction Régionale de la Main d'Œuvre du Nord, en date du 8 mai 1974, fait mention des causes de retard dans la procédure d'enregistrement, sans cependant signaler un seul refus d'enregistrement pour présentation tardive. La même observation peut être faite à la lecture du rapport de la région Bourgogne du 10 mai 1974. Quant au rapport de la région Auvergne, du 29 mai de la même année, il mentionne trois refus d'enregistrement pour "présentation trop tardive" ce qui laisse supposer que l'Administration se réserve une marge d'appréciation. Enfin, il est à noter qu'un Tribunal d'Instance dans l'Ain, a validé un contrat pourtant refusé à l'enregistrement pour présentation trop tardive (5 mois).

27. Les services de l'Enregistrement contrôlent si les dispositions des articles 11 à 23 de la loi du 16 juillet 1971, qui posent les conditions de validité du contrat, sont bien respectées.⁺ L'enregistrement n'est possible que si la formation est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technologique correspondant au métier envisagé (voir infra n° 137 et s.).

Les services de la Direction Départementale du Travail disposent d'un délai d'un mois pour statuer à compter de la réception des actes. Lorsque l'acte est enregistré, un exemplaire est adressé à chacun des contractants. Cette distribution s'opère par l'intermédiaire de la Chambre de Métiers, dans le secteur artisanal.

Le refus d'enregistrement doit être exprès et motivé. Il doit intervenir dans le mois de la réception du contrat, faute de quoi, l'enregistrement est réputé accordé. Le refus d'enregistrement fait obstacle à ce que le contrat continue à être exécuté. En pratique, il semble que les principaux refus sont dûs au fait que l'employeur n'a pas été agréé, que l'apprenti ne satisfait pas aux conditions d'âge ou que la formation n'est pas sanctionnée par un diplôme.

On regrettera le laconisme de la loi sur la

⁺ *Le contrôle porte essentiellement sur l'existence de l'avis d'orientation et du certificat médical, l'agrément de l'employeur, le visa du Directeur du C.F.A., l'âge d'apprenti, la rémunération (cir.29673)*

portée de la formalité d'enregistrement. En décidant que le refus fait obstacle à l'exécution de la convention, elle semble considérer que la mesure a un caractère substantiel. Il est possible que l'on donne à la formalité un autre caractère (v. BOUBLI, BELORGEY et POCHARD, Apprentissage, Orientation, Formation Professionnelle n° 131) mais on aurait préféré que les rédacteurs des textes nous eussent évité cette hésitation, qui n'est du reste pas la seule. On peut se demander en effet, comment doit pratiquement se résoudre le conflit d'interprétation entre l'Administration et le Juge civil sur les conditions du contrat, si l'une, estime que l'enregistrement n'est pas possible et si l'autre décide que le contrat est cependant valable (1).

c) Apprentissage familial :

28. Lorsque l'apprenti est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur et comportant l'engagement qu'il sera satisfait aux conditions de la loi relative aux règles de fond de l'apprentissage et aux obligations des parties.

Cette déclaration souscrite par l'ascendant employeur, est revêtue de la signature de l'apprenti. Elle doit comporter les mentions obligatoires exposés supra n° 23 et préciser le lien de parenté entre les parties. Elle est visée par le directeur du C.F.A. et elle est enregistrée.

2) LES CONDITIONS DE FOND :

29. En tant qu'acte juridique, le contrat d'apprentissage obéit aux conditions de droit commun en la matière. Mais certaines particularités doivent être précisées.

a) Capacité des parties :

1.- Conditions requises en la personne du maître :

(1) Dans le secteur des métiers et les secteurs industriel et commercial, 62.436 contrats ont été enregistrés entre le 1er juillet 1972 et le 30 juin 1973 dont 37.833 pour le premier et 24.603 pour les autres.

30. Le maître d'apprentissage doit être majeur ou émancipé et surtout, il doit avoir été spécialement agréé pour recevoir des apprentis.

L'agrément est délivré par le Comité départemental de la formation professionnelle de la promotion sociale et de l'emploi (v. infra n° 147). A cet effet, l'employeur formule une demande au Préfet, assortie le cas échéant de l'avis du Comité d'entreprise. Cette demande est adressée en fait, au secrétariat du Comité départemental qui instruit les dossiers et statue dans le délai d'un an. En attendant, le maître fera la preuve du dépôt de sa demande par la production d'une attestation qui, à titre transitoire, est considérée comme suffisante jusqu'en 1976. La décision du Comité est adressée aux fonctionnaires chargés du contrôle de l'application de la législation du travail (inspecteurs du travail ; inspecteurs des lois sociales en agriculture), ainsi que, selon les cas, à la compagnie consulaire à la Chambre de Métiers, ou à la Chambre d'agriculture.

31. La décision est prise d'après des critères de moralité et de compétence professionnelle. On exige en particulier, que le maître soit titulaire du brevet professionnel, ou d'un diplôme de l'enseignement technologique équivalent, ou de l'un des titres de qualification exigés des maîtres artisans institués par le Décret n° 62-235 du 1er mars 1962, ou encore qu'il justifie d'un temps de métiers d'au moins cinq années à un niveau minimal déterminé par le Comité départemental. En outre, l'entreprise doit offrir un équipement et des techniques valables pour permettre une formation satisfaisante.

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'agrément est refusé par décision motivée. Si elles viennent à changer au cours de l'exécution du contrat, l'agrément peut être retiré. Il est caduc lorsque l'employeur a cessé de former des apprentis pendant cinq années consécutives.

32. La procédure d'agrément permet de déterminer

le nombre d'apprentis que l'employeur est en mesure de recevoir simultanément. La loi n'a pas voulu être trop rigoureuse sur ce point. Elle a préféré laisser au Comité départemental le soin d'apprécier le plafond à appliquer à chaque entreprise. Certaines directions départementales ont regretté à ce sujet que le contrat-type proposé par le Ministère du travail à titre de modèle ne précise pas le nombre d'apprentis que l'employeur est autorisé à embaucher. Il semble du reste que la mise en œuvre de la procédure d'agrément n'ait pas été sans difficulté. Dans plusieurs départements, il n'a pas été matériellement possible de satisfaire au nombre imposant de demandes, et, bien que la loi du 16 juillet 1971 soit applicable depuis le 1er juillet 1972, il a fallu attendre novembre 1973 pour que le département du Val d'Oise délivre les premiers agréments. Il ne semble pas, à lire certains rapports des Directions Régionales du Travail, que la délivrance des agréments soit précédée d'une enquête systématique. Celle-ci paraît cependant devoir s'imposer et une liaison permanente entre les Directions Régionales et les services de l'Inspection de l'Apprentissage s'impose. Il est vrai que la formule transitoire mise en place jusqu'en 1976 ne favorise guère les contrôles. Il reste que des refus d'agrément sont observés; mais en nombre limité (5 % en 1973 en Bourgogne ; 70 pour la région Rhône-Alpes) et certains concernent même des employeurs ayant déjà conclu un contrat d'apprentissage. La loi qui prévoit qu'en ce cas, le Comité départemental doit indiquer si le contrat doit être suspendu ou poursuivi, a reçu une application dans ce dernier sens dans le département de l'Ardèche en 1973.

2.- *Conditions requises en la personne de l'apprenti :*

33. L'apprenti doit être de nationalité française ou, s'il est étranger être muni d'une carte de travail.

Il doit avoir satisfait à l'obligation scolaire. C'est-à-dire qu'il a normalement seize ans lorsqu'il contracte pour la première fois. En fait, deux dérogations sont apportées à cette exigence :

- . les jeunes gens d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.
- . pour éviter que des jeunes gens atteignant seize ans dans le dernier trimestre de l'année civile ne commencent une année pour un seul trimestre et se voient contraint de différer d'un an, leur entrée en apprentissage, des dispenses peuvent être accordées.

34. La loi du 16 juillet 1971 prévoit que l'apprenti doit produire un avis circonstancié d'orientation pour pouvoir être engagé (art. 13). Cet avis est délivré soit par un centre public d'orientation, soit par un centre d'information et d'orientation professionnelle relevant des Chambres de Métiers. Etabli conformément à un modèle type, il porte sur l'aptitude de l'apprenti à suivre la formation envisagée et il précise la dernière classe suivie par le jeune adolescent.

Bien qu'il soit indispensable, et par conséquent préalable à la conclusion du contrat, l'avis est souvent délivré longtemps après que le jeune apprenti ait été engagé. En pratique, il semble que l'employeur suspende la procédure d'enregistrement jusqu'à accomplissement de la formalité et du reste, les organismes chargés du contrôle de l'apprentissage, n'ont pas fait jusqu'à présent, de difficultés pour enregistrer le contrat présenté dans ces conditions. Il reste que si l'on considère le délai d'un mois à compter "du début de l'apprentissage" comme un délai impératif (voir supra n° 25 et s.), celui-ci risque d'être bien souvent dépassé lorsque la formalité d'enregistrement est demandée. Or, si la date du "début d'apprentissage" est celle à laquelle l'apprenti est entré au service de l'employeur et que le délai d'un mois est dépassé, force est de s'interroger sur son utilité. Quant à faire courir le délai à compter de la délivrance de l'avis d'orientation alors que l'adolescent est déjà depuis plus de trois mois dans l'entreprise,

c'est pénaliser celui-ci, qui, pour la période écoulée, devrait être considéré alors comme un jeune travailleur (1).

35. Les services d'orientation ont certes été vite saturés par l'application de la réforme, notamment dans les départements où l'apprentissage est très développé. Mais d'autres facteurs expliquent les retards dans la délivrance des avis d'orientation. Le premier tient à ce que les services d'orientation sont fermés ou fonctionnent au ralenti en juillet et août. Or, les candidats apprentis terminent leur scolarité à la fin juin. Le second facteur tient à ce que la recherche d'un employeur est laissée à l'apprenti ou à sa famille. Lorsque le placement direct est assuré pendant le dernier trimestre de la scolarité, les formalités sont généralement accomplies avant le mois d'octobre. Mais comme l'initiative individuelle n'est pas toujours couronnée de succès, il est fréquent que les tests d'orientation n'aient pas lieu avant le mois de novembre comme c'est le cas encore à Versailles. Ces retards présentent de graves inconvénients lorsque les jeunes sortant d'un C.E.T. sont fondés à espérer réaliser leur apprentissage en un an, comme la loi le prévoit. Dans ces cas, les Directions Départementales du Travail et de l'Emploi, tentent de résoudre la difficulté en prenant contact avec les directeurs des établissements scolaires pour savoir si la formation doit s'acquérir en un ou deux ans.

36. A l'évidence, l'action des services de l'orientation ainsi comprise est dénuée d'efficacité.

(1) Dans la région parisienne près des 3/4 des contrats sont arrivés avec un retard de 4 à 6 mois aux services chargés de l'enregistrement en 1973. Une lettre adressée par le Ministre du Travail au Directeur départemental du Travail et de la Main d'Œuvre du Var le 30 mai 1974 confirme l'interprétation donnée au texte. Pendant la période antérieure au mois qui précède la présentation du dossier à l'enregistrement, l'apprenti doit recevoir la rémunération d'un jeune travailleur. Cela n'est pas douteux lorsque le retard est imputable à l'employeur. Mais quid s'il est dû à l'Administration ?

On regrettera d'abord qu'elle se borne, lorsqu'elle s'exerce, à contrôler les aptitudes de l'apprenti à l'emploi qu'il a choisi. Une véritable orientation doit diriger les jeunes vers les secteurs d'activité offrant des emplois, ce qui suppose une coordination entre les services de l'orientation et l'Agence Nationale pour l'Emploi, qui est loin d'être réalisée.

On s'inquiêtera, ensuite, que l'avis d'orientation - considéré comme indispensable par le législateur - soit délivré si longtemps après l'entrée effective de l'apprenti dans l'entreprise. Il est urgent que l'on parvienne à délivrer ces avis dès la classe préparatoire à l'apprentissage, lorsque celle-ci relève du statut scolaire, ou dès l'entrée en apprentissage, lorsque la C.P.A. n'est pas scolaire (Chambre de Métiers, par exemple). Or, malgré une tendance à la normalisation, on est encore loin d'avoir atteint un régime de croisière satisfaisant.

37. L'avis d'orientation doit être accompagné d'un certificat médical établi, soit par le médecin du centre d'orientation, soit par le médecin du travail de l'entreprise d'accueil de l'apprenti, soit par le médecin de la santé scolaire.

b) Durée et objet du contrat :

1.- Durée

38. Le contrat doit fixer la durée de l'apprentissage et son point de départ.

En principe, le contrat est conclu pour deux ans. Mais, elle peut être portée à trois ans ou, exceptionnellement, ramenée à un an pour certaines branches professionnelles ou types de métiers déterminés par arrêté ministériel. La réduction d'un an est également possible pour les jeunes qui ont suivi pendant une année au moins, une formation à

temps complet dans un établissement d'enseignement technologique (type C.E.T.). Dans ce cas, l'avis circonstancié d'orientation doit être délivré depuis moins de trois mois.

Cette règle ne prendra son plein effet qu'en 1977, date à laquelle on espère que toutes les C.P.A. seront mises en place. En effet, la réduction de la durée de la formation à deux ans, tient compte de l'enseignement alterné reçu par l'adolescent en C.P.A.. A titre transitoire, il est prévu que les apprentis qui ne peuvent justifier d'une année de C.P.A. ou de S.E.P. (Section d'Education Professionnelle mise en place dans le secteur des métiers antérieurement à l'institution des C.P.A.) pourront accomplir leur apprentissage en trois ans. De la sorte, lorsqu'un arrêté ministériel augmente le temps d'apprentissage d'un an pour un type de métier déterminé, les contrats peuvent être conclus pour une durée de trois ou quatre ans.

L'application des textes sur la durée de l'apprentissage ne semble pas avoir été bien reçue en particulier par les Chambres de Métiers. En 1973, de nombreux contrats étaient encore conclus pour trois ans, au prétexte que les cours professionnels de la Chambre des Métiers demeurent répartis sur trois ans.

39. La date du début d'apprentissage fixée par le contrat doit s'articuler sur la date du début du cycle du Centre de Formation d'apprenti. Elle ne peut être antérieure de plus de trois mois ni postérieure de plus de deux mois au début du cycle suivi par l'apprenti.

2.- L'obligation de formation

40. La particularité du contrat d'apprentissage par rapport aux autres variété de contrat, réside dans l'obligation de formation qu'il institue.

La nature de la formation doit obligatoirement être mentionnée au contrat. Elle est assurée par l'employeur qui

doit veiller à ce que le jeune adolescent reçoive un enseignement général et un enseignement technique :

. La formation générale est donnée au Centre de Formation d'apprenti où l'apprenti doit obligatoirement être inscrit par l'employeur. Le temps qu'il y consacre est considéré comme temps de travail. L'employeur doit également l'inscrire à l'examen qui sanctionne cette formation.

. La formation pratique est assurée dans l'entreprise. L'apprenti se voit confier des travaux en relation avec la formation prévue au contrat. Cette formation fait l'objet d'une progression annuelle arrêtée en commun par le maître et le centre de formation d'apprentis.

3 - L'apprenti est un salarié de l'entreprise

41. Le droit au salaire reconnu à l'apprenti est une nouveauté de la loi du 16 juillet 1971, qui il est vrai, reprend sur ce point le principe posé par l'accord du 9 juillet 1970.

a) Salaire légal

42. Un salaire minimum est fixé par semestre d'apprentissage. Il est égal à un pourcentage du S.M.I.C. :

- . 15 % pendant le 1er semestre d'apprentissage
- . 25 % pendant le 2ème semestre d'apprentissage
- . 35 % pendant le 3ème semestre d'apprentissage
- . 45 % pendant de 4ème semestre d'apprentissage.

Le salaire horaire ainsi obtenu est à multiplier par le nombre d'heures de travail de l'apprenti^(*). Lorsque l'apprentissage est porté à 3 ans, le salaire horaire est de 60 % du S.M.I.C. pour la 3ème année ; il est fixé à 25 % de celui-ci puis à 35 % pour chacun des deux semestres lorsque la durée de l'apprentissage est exceptionnellement réduite à un an. Ces pourcentages sont majorés de 10 points lorsque l'apprenti a plus de 18 ans.

(*) Le temps passé en C.F.A. est rémunéré comme temps de travail.

43. La part des avantages en nature qui peut être déduite du salaire est limitée à 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Celle-ci prévoit que la nourriture est évaluée forfaitairement à deux fois le "minimum garanti", pour une journée, et à une fois ledit salaire pour un seul repas. D'autre part, la valeur de la fourniture du logement est estimée à 18 fr par semaine, 54 fr par mois ou 162 fr par trimestre. La part des avantages en nature déductible se calcule donc comme suit :

1 seul repas	:	$\frac{\text{minimum garanti} \times 75}{100}$
2 repas	:	$\frac{\text{minimum garanti} \times 2 \times 75}{100}$
logement	:	$\frac{18 \text{ (ou 54 ou 162)} \times 75}{100}$

44. Les sommes versées à l'apprenti font l'objet d'une exonération fiscale (infra n°66s). La rémunération minimale diminuée de la fraction exonérée constitue l'assiette minimale des cotisations de sécurité sociale. On ne peut ramener l'assiette des cotisations à une somme inférieure à ce minimum, ni par un abattement pour frais professionnels ni en opérant une déduction pour les avantages en nature.

D'autre part, depuis le 1er janvier 1973, les employeurs sont tenus d'inclure les salaires versés aux apprentis dans l'assiette des cotisations au régime d'assurance chômage A.S.S.E.D.I.C.

b) Salaires conventionnel

45. La rémunération fixée par la loi du 16 juillet 1971 ne constitue qu'un minimum. Des salaires supérieurs peuvent être accordés par les contrats individuels, ou résulter

des conventions collectives ⁺ ou de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970. Ce dernier prévoit en effet, une rémunération calculée sur la base d'un pourcentage du S.M.I.C. plus avantageux que celui défini par la loi :

- . 30 % pour la 1ère année
- . 50 % pour la 2ème année
- . 75 % pour la 3ème année

3) SANCTION DES CONDITIONS DE FORMATION :

NULLITE DU CONTRAT.

46. En principe, les règles de formation du contrat sont sanctionnées par la nullité ; et, compte tenu du caractère impératif du statut, on doit considérer que cette nullité est absolue. Cette solution qui s'imposait avant la loi du 16 juillet 1971, semble devoir se maintenir sous l'emprise de ce nouveau texte encore que l'effet exact de l'enregistrement reste à préciser et que la nullité absolue, appliquée à toutes les conditions de formation, paraisse excessive. Sans doute faudrait-il attendre les premières applications jurisprudentielles du texte pour faire la part de ce qui relève de la nullité absolue et de la nullité relative.

Quant à la portée de la nullité prononcée, il semble qu'il faille l'apprécier en distinguant les parties et les tiers.

A l'égard des parties, on observe en droit positif une application rigoureuse de l'effet rétroactif des actes nuls (Cass. Soc. 18 fév. 1960, Bull. Civ. IV n° 195 p. 152).

A l'égard des tiers, en revanche, il est

+ Bâtiment ; métallurgie ; pharmacie.

généralement admis que l'on ne peut effacer la relation de travail et que la Sécurité Sociale est fondée à asseoir les cotisations qu'elle réclame, sur le salaire d'un jeune ouvrier, du moins lorsque la nullité procède d'un défaut d'écrit (Cass. Civ. 2, 10 fév. 1960, Bull. Civ. II, n° 113 p. 75).

C. EXECUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

1.- Droits et obligations des parties

a) L'employeur.

47. L'employeur doit respecter un certain nombre d'obligations qu'il suffit d'énumérer :

- . payer le salaire,
- . respecter la réglementation du travail,
- . assurer la formation professionnelle.

Réciproquement, il a le droit d'exiger de l'apprenti qu'il exécute ses propres engagements sous peine de résiliation de la convention. Enfin, il bénéficie de certains avantages fiscaux (infra n° 66 s).

b) L'apprenti.

48. Devenu salarié de l'entreprise, l'apprenti exerce normalement les droits syndicaux et professionnels sous réserve qu'il réponde aux conditions d'âge prévues par la loi. Le temps d'apprentissage étant un temps de travail, doit désormais être pris en considération pour le calcul du décalé congé et pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement lorsqu'à l'issue de l'apprentissage, le jeune travailleur est engagé pour une durée indéterminée par le même employeur.

49. L'apprenti est tenu d'exécuter le travail qui lui est confié et qui doit être en relation directe avec la formation prévue au contrat (L. 16 juillet 1971 art. 18).

Il doit respecter l'horaire normal de travail et l'ensemble des obligations incombant au personnel de l'entreprise (Cass. Soc. 12 mars 1970 Bull. Civ. V, n° 185 p. 144).

50. L'apprenti bénéficie d'une assez large couverture sociale. Le temps d'apprentissage étant un temps de travail lui donne droit aux prestations sociales. Toutefois, les indemnités journalières de l'assurance maladie étant fonction de la rémunération sujette à cotisations, elles se traduisent pratiquement par un versement d'un très faible montant. Quant aux prestations familiales elles sont maintenues, en ce qui concerne en allocations familiales du moins, jusqu'à l'âge de 18 ans, sous réserve que la rémunération de l'apprenti ne dépasse pas la base mensuelle de calcul des prestations familiales.

Enfin, il importe d'ajouter qu'en cas de rupture du contrat l'ex-apprenti peut être admis au bénéfice de l'aide publique au chômage et à l'assurance-chômage, à des conditions particulières. En pratique des difficultés ont été rencontrées dans la région parisienne notamment, en raison des divergences entre la réglementation de l'aide publique et celle des ASSEDIC. Pour bénéficier de la première, il suffit en effet de justifier de 150 jours de travail au cours des douze mois précédant l'inscription comme demandeur d'emploi quelque soit la date d'inscription ; la seconde exige une inscription comme demandeur d'emploi dans les trois mois suivant la rupture du contrat d'apprentissage, et elle ne s'applique pas aux contrats conclus avant le 1er juillet 1972.

2.- Sanctions de l'exécution du contrat

a) Sanction civile : la résiliation du contrat.

51. La résiliation peut être unilatérale lorsqu'elle intervient dans les deux premiers mois de l'apprentissage, qui constitue une période d'essai. Elle ne donne pas lieu à indemnité.

52. La résiliation amiable est toujours possible en cours d'exécution de la convention. La loi exige que l'accord soit constaté par écrit.

53. La résolution judiciaire est prononcée par le Conseil des Prud'hommes pour faute grave, manquements répétés de l'une des parties à ses obligations, inaptitude de l'apprenti. Le décès de l'apprenti est sûrement une cause de résolution de plein droit, mais ce n'est pas nécessairement le cas du décès de l'employeur, car normalement le contrat de travail se poursuit avec son ayant-cause si l'entreprise se poursuit.

Il est intéressant d'observer que la faute grave peut résulter d'un fait isolé mais que des faits renouvelés, quoique insuffisants pour justifier la sanction lorsqu'ils sont pris isolément, entraînent la résolution judiciaire lorsqu'ils relèvent des manquements répétés aux obligations contractuelles.

Quant à l'inaptitude de l'apprenti, elle fait l'objet d'un contrôle, sous l'autorité du juge le cas échéant, qui s'effectue sous la forme d'un examen individuel dans un centre d'orientation public, ou dans un centre créé par les Chambres de Métier. Le contrôle peut être réalisé également par un médecin attaché à l'un de ces centres ou par un médecin du travail ou de la santé scolaire. L'avis circonstancié du directeur du C.F.A. où est inscrit l'apprenti, est également requis.

b) Sanction administrative : le retrait d'agrément.

54. Lorsque l'employeur ne remplit plus les conditions prévues par l'article 15 de la loi du 16 juillet 1971 pour être agréé (supra n° 30 et s.) ou lorsqu'il méconnaît les obligations légales qui lui incombent, l'agrément peut lui être retiré. La procédure de retrait est précédée d'une mise en demeure

adressée à l'employeur par les autorités chargées de l'apprentissage. La décision de retrait est prise par le Comité départemental de la formation professionnelle.

c) Sanctions pénales

55. Les articles R. 151-2 et R. 151-3 du Code du Travail prévoient des sanctions pénales en cas de contraventions aux dispositions légales concernant le contrat d'apprentissage. Ces contraventions sont de trois ordres :

1. Violation des dispositions des articles L. 117-3 ; L. 117-4 ; L. 117-6 à L. 117-9 et L. 117-11 du Code du Travail (voir supra n° 30 ; 33 ; 40).

La peine encourue est une amende de 160 à 600 frs ; en cas de récidive, l'amende passe de 600 à 1.000 frs et un emprisonnement de 8 jours peut être prononcé.

2. Violation des dispositions de l'article L. 117-5 concernant l'obligation pour l'employeur d'être agréé pour recevoir des apprentis (supra n° 30 et s.).

Les peines encourues sont l'amende de 600 à 1.000 frs, l'emprisonnement de dix jours à un mois, où l'une d'elles seulement.

3. Violation des dispositions de l'article L. 117-10 concernant le salaire minimum dû aux apprentis (supra n° 41 et s.).

Dans ce cas l'amende est de 600 frs à 1.000 frs. Elle est appliquée autant de fois qu'il y a d'apprentis rémunérés dans des conditions illégales. En cas de récidive l'amende peut être portée à 2.000 frs et un emprisonnement pouvant atteindre dix jours est prononcé.

II - LE SUPPORT SOCIO-ECONOMIQUE DE L'APPRENTISSAGE : ACTION DES ENTREPRISES ET DES POUVOIRS PUBLICS.

A - LES MODALITES DE L'APPRENTISSAGE DANS LES ENTREPRISES :

1) *FORMATION DANS L'INDUSTRIE ET LE COMMERCE.*

a) Organisation traditionnelle de l'apprentissage

56. La réalisation la plus simple que l'on rencontre dans l'entreprise de faible dimension, consiste à former l'apprenti dans l'établissement industriel et commercial même et à le familiariser dès les premiers mois au processus de production. Les commerces et métiers de l'alimentation en sont l'application-type. Pour s'en tenir aux principaux d'entre eux, il est à noter qu'ils représentent globalement plus de 21 % de la consommation des ménages et que les besoins en apprentis sont de l'ordre de 20.000 par an.

57. Les entreprises plus importantes organisent des ateliers d'apprentissage où les jeunes travailleurs reçoivent à l'intérieur de l'établissement mais dans des locaux spécialement conçus à leur usage, une formation plus systématique dispensée par des moniteurs appartenant au personnel de l'entreprise. La formation pratique est complétée par une formation théorique dispensée autrefois dans le cadre des cours professionnels, et assurée désormais par les C.F.A.

Le caractère systématique et rationnel de l'apprentissage est parfois encore plus poussé. L'entreprise institue en son sein et pour ses apprentis non seulement un organe de formation pratique mais un véritable centre de formation assurant les enseignements théoriques et de culture générale. Cette formule s'est surtout développée dans les grandes

entreprises (Renault, Citroën).

b) Organisation professionnelle de l'apprentissage :

58. Les premières actions en vue de favoriser une prise en charge de la formation par la profession remontent à 1940. Les réalisations en cette matière n'ont été effectives que dans certains secteurs seulement : industrie de la réparation du cycle et du motocycle (1945) ; Charbonnages de France (1942) ; Bâtiments et Travaux Publics (1942).

Dans ce dernier secteur notamment, un Comité Central de Coordination de l'apprentissage doté de la personnalité juridique reçoit les cotisations des employeurs ressortissant aux professions du bâtiment qui sont tenus de s'y affilier. Ce Comité gère un certain nombre de cours professionnels et crée des centres éducatifs d'apprentissage. Un certain nombre de C.P.A. spécifiquement bâtiments ont été créés (effectif : 8.290 au 1er avril 1974). Les effectifs en formation (dans les centres relevant directement de la profession ou dans les établissements d'Etat ou les écoles diverses) étaient au 1er avril 1974 de 133.930 dont 14.060 en C.P.A. On estimait à l'époque - c'est-à-dire avant la crise qu'a connu le bâtiment en 74/75 - que les besoins dans ce secteur d'activité n'étaient couverts qu'à 60,8 %.

Il est à noter enfin que des centres inter-entreprises de formation ont été mis en place dans certains secteurs d'activité, en particulier dans l'industrie mécanique. Ces centres qui pratiquaient une formation alternée se transforment en C.F.A.. A Paris, cinq centres interentreprises sont gérés par l'Association pour la Formation et le Perfectionnement du personnel des entreprises industrielles de la Région Parisienne (AFORP).

2) FORMATION DANS LE SECTEUR ARTISANAL ET LE SECTEUR

AGRICOLE :

a) Particularités du secteur artisanal :

59. L'apprentissage artisanal a ses caractères propres. La taille des entreprises artisanales (moins de 10 personnes) facilite les rapports avec le maître du travail et son entourage ce qui rend l'intégration au monde du travail plus aisée. Ce mode de formation convient à l'adolescent désireux de travailler au sein d'une équipe réduite et de prendre progressivement part à la marche de l'entreprise dont il connaîtra les différents rouages.

L'apprentissage artisanal amène les apprentis au niveau d'ouvrier qualifié. 50 % des jeunes terminant leur apprentissage sont reçus à un examen, et l'on estime à 80 % le nombre des jeunes terminant leur formation. En moyenne, 70 à 80 % des jeunes formés dans l'artisanat continuent par la suite à exercer le métier qu'ils ont appris. De plus, on estime que le chômage des jeunes sortant de l'apprentissage artisanal est pratiquement nul. Au 1er janvier 1973, on comptait 128.976 jeunes en apprentissage artisanal. Ce chiffre a dû légèrement remonter en 1974/75, mais l'Assemblée permanente des Chambres de Métiers exprime des réserves pour l'avenir, compte tenu d'une part du laxisme dans le contrôle de l'apprentissage qui, désormais leur échappe, d'autre part, des difficultés rencontrées dans l'implantation des centres de formation d'apprentis.

60. Pour ce qui est de l'organisation proprement dite de la formation, il est à noter que les Chambres de Métiers sont associées aux entreprises. Ces chambres peuvent instituer un service d'orientation professionnelle et régler l'apprentissage dans leur ressort. L'article 57 du décret n° 72.280 du

12 avril 1972 (J.O. 13 avril 1972) énumère les principales attributions des Chambres de Métiers qui peuvent organiser - en commun le cas échéant avec d'autres compagnies - des services d'apprentissage dotés de prérogatives en ce qui concerne le placement des jeunes, la préparation des dossiers d'agrément et des contrats, la réalisation d'enquêtes sur le devenir des jeunes une fois formés.

61. Selon le Code de l'Artisanat, l'apprentissage artisanal est celui "qui se fait dans l'atelier et sous la responsabilité d'un artisan et qui est complété par l'enseignement des cours professionnels" (art. 36). Cependant, les Chambres de métiers peuvent créer des écoles de métiers et des cours spécialisés. Ces organismes peuvent, par des accords passés avec l'Etat, être transformés en centres de formation d'apprentis. Il en est de même des centres institués dans le cadre d'une formule à caractère collectif du type de celles examinées dans les professions industrielles et commerciales.

Il est à noter enfin, qu'exceptionnellement, l'examen de fin d'apprentissage est provisoirement maintenu dans le secteur des métiers, jusqu'au 1er juillet 1976.

b) Particularités du secteur agricole :

62. L'apprentissage agricole suit les mêmes règles que l'apprentissage industriel et commercial. Il est à noter que le nombre d'apprentis dans ce secteur a regressé sensiblement entre 1970 et 1973. Cette regression est sensible tant en ce qui concerne les apprentis sous contrat que ceux soumis à la simple formalité de la déclaration (apprentissage familial) :

<u>Années</u>	<u>contrats</u>	<u>déclarations</u>
1970/ 71	6.876	11.351

1971/ 72	5.121	7.406
1972/ 73	3.040	3.376
1973	3.105	2.704

B - LA PARTICIPATION DES ENTREPRISES AU FINANCEMENT DE

L'APPRENTISSAGE : LA TAXE D'APPRENTISSAGE.

1) LES PRINCIPES RELATIFS A LA TAXE

63. Depuis 1925, le financement de l'apprentissage est assuré pour partie par la taxe d'apprentissage. La loi n° 71578 du 16 juillet 1971 fait de cet impôt, l'instrument de "la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles". En effet, une autre loi du même jour, crée un autre impôt relatif à la formation professionnelle continue.

64. Sont soumis à la taxe d'apprentissage, trois catégories d'employeurs :

- les personnes physiques, ainsi que les sociétés en nom collectif, ou en commandite simple, les associations en participation et les S.A.R.L., lorsqu'elles exercent une activité qui les rend passibles de l'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux ;
- les sociétés, associations et organismes passibles de l'impôt sur les sociétés ;
- les sociétés coopératives de production, transformation et vente de produits agricoles ;

Les artisans dont la base d'imposition excède un certain chiffre et les sociétés ayant pour objet exclusif les divers ordres d'enseignement échappent à l'impôt. Un régime spécial est prévu pour l'Alsace-Lorraine.

65. L'assiette de la taxe est constituée par la rémunération servant de base au calcul de la taxe sur les salaires. Les avantages en nature font l'objet d'une évaluation forfaitaire. Lorsque les salariés appartiennent à la catégorie de ceux qui bénéficient d'une déduction supplémentaire pour frais professionnels, le montant de cette déduction peut être défalqué.

Le taux de la taxe est de 0,50 % du montant brut des rémunérations. Autrefois fixé à 0,60 %, il tient compte désormais du nouvel impôt frappant les employeurs pour leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

66. Le montant de la taxe peut être versé directement au Trésor. Mais l'employeur a la faculté de s'exonérer totalement ou partiellement de ce versement en imputant certaines dépenses sur le montant de la taxe.

Dans ce cas, l'employeur doit réserver une fraction obligatoire de la taxe, à l'apprentissage (L. 71576 du 16 juillet 1971, art. 31). Cette affectation constitue une obligation préalable à toutes les opérations d'exonération. Elle s'impose à tous les employeurs quel que soit le montant de la taxe dont ils sont redevables. Ce quota est fixé à 20 % de la taxe à partir du 1er janvier 1976.

L'obligation de respecter le quota peut être assurée de trois manières différentes :

- Imputation des salaires versés aux apprentis dans la limite d'une fraction fixée par décret du 17 janvier 1974 à 11 % du S.M.I.C.
- Imputation des concours financiers apportés par l'employeur à un C.F.A.. Ces concours sont destinés à assurer le fonctionnement ou l'équipement des C.F.A.,

soit à leur permettre d'apporter à leur tour leur concours à des employeurs non redevables de la taxe, ou redevables d'une taxe minime.

- Versement du solde au Trésor.

Les salaires des apprentis sont comptabilisés au 31 décembre de chaque année et les concours versés aux C.F.A. doivent être effectués avant le 1er mars de l'année suivante, pour pouvoir être pris en compte au titre d'une année donnée. Enfin, le solde de la taxe éventuellement dû, doit être versé au Trésor avant le 5 avril de l'année suivante.

67. D'autres exonérations sont admises, pour ce qui reste à devoir du montant de la taxe. La loi énumère 12 catégories de dépenses depuis les frais de fonctionnement et d'équipement des C.F.A., jusqu'aux versements aux Chambres de Commerce et d'Agriculture :

- frais de fonctionnement et d'équipement ;
- salaires versés aux apprentis en présence dans les C.F.A. ;
- salaires versés à ceux qui sont chargés de la formation pratique ;
- salaires versés aux membres du jury ;
- subventions aux écoles ;
- bourses d'étude ;
- subventions aux C.F.A. ;
- stages ;
- activités complémentaires (orientation professionnelle par exemple) ;
- Versement aux Chambres de Métiers ;
- Versement aux Chambres de Commerce ;
- Versement aux Chambres d'Agriculture.

Ces dépenses ne sont prises en compte que si elles sont effectuées conformément à certains barèmes.

68. Selon l'opinion la plus généralement admise, et qui paraît correspondre à l'esprit de la loi, l'employeur doit, après avoir calculé le montant global de la taxe dont il est redevable, imputer par priorité sur le quota, les salaires versés aux apprentis - dans la limite déductible -, puis les concours qu'il verse aux C.F.A. et il doit enfin, si le quota n'est pas épuisé, verser un solde au Trésor pour atteindre la fraction de taxe obligatoirement affectée à l'apprentissage.

On peut se demander cependant si cet ordre d'imputation est obligatoire. En effet, dans la limite de la fraction légale, les salaires des apprentis sont admis sans limitation en exonération de la taxe, c'est-à-dire, le cas échéant, hors quota, sinon même, pour la totalité de la taxe. Or, les concours financiers aux C.F.A. ne sont admis en exonération que dans la limite du quota (L. 71576 du 16 juillet 71 Art. 29 à 31). Un employeur peut avoir intérêt à imputer d'abord ces concours sur le quota et ensuite les salaires, le cas échéant hors quota. Par ces deux imputations, il peut parvenir à une exonération totale de la taxe, inenvisageable lorsque l'imputation des salaires est prioritaire et qu'elle n'absorbe pas la totalité du quota.

69. Parmi les dépenses admises en exonération, certaines sont des dépenses directement engagées par l'employeur (salaires des apprentis) tandis que d'autres résultent de sa participation aux charges d'établissements d'enseignement ou d'organismes, qui consacrent leurs ressources aux premières formations. Pour pouvoir recevoir les fonds, ces organismes collecteurs de taxe doivent répondre à certaines conditions d'agrément. Certains bénéficient d'un agrément de plein droit : Chambres de Commerce et d'Industrie, de Métiers, d'Agriculture. D'autres doivent demandeur cet agrément. Celui-ci est accordé par le Préfet après avis du comité départemental de la formation professionnelle de la promotion sociale et de l'emploi. Il peut également résulter d'une convention conclue dans les conditions prévues pour la création des C.F.A.

Un contrôle financier de l'Etat s'exerce sur ces organismes. Des enquêtes sont faites par des fonctionnaires de l'Education Nationale, de l'Agriculture ou de l'Economie et des Finances. Lorsque l'organisme bénéficiaire est un C.F.A., le Comité départemental peut émettre un avis sur l'opportunité de fixer un montant maximal des versements exonérateurs que l'établissement est susceptible de recevoir chaque année, ou de supprimer le caractère exonérateur des versements faits à cet établissement par les redevables de la taxe.

Enfin, un état détaillé des bénéficiaires des ressources collectées doit être communiqué avant le 30 avril de chaque année au Comité départemental.

70. L'exonération, qu'elle qu'en soit son mode, doit être demandée à la recette des impôts au plus tard le 5 avril de chaque année. Rédigée sur un imprimé fourni par l'administration, elle doit contenir des informations sur l'identité du demandeur et des bénéficiaires de la dépense, l'effectif des salariés autres que les apprentis, et celui des apprentis, les conditions dans lesquelles l'employeur organise les premières formations, le montant des dépenses entrant dans le quota et les autres dépenses déductibles, etc...

La recette des Impôts compétente est celle du lieu de souscription des résultats de l'entreprise. Un récépissé est remis au demandeur. La décision est prise par le Comité départemental qui en avise l'intéressé. En cas de refus, celui-ci peut, dans les quinze jours qui suivent la notification qui lui est adressée, formuler ses observations. La décision de refus, lorsqu'elle intervient, doit être motivée. Elle est susceptible de recours dans les deux mois, devant une Commission spéciale siégeant au Ministère de l'Education.

71. Lorsque l'exonération est seulement partielle, le solde de la taxe restant dûe est versé au Trésor. La taxe est alors recouvrée "selon les modalités ainsi que les suretés et garanties applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires" (L. n° 71578 du 16 juillet 1971 art. 4). Le versement doit donc être fait spontanément par l'employeur, à la recette des impôts du lieu de souscription de la déclaration des résultats de l'entreprise, au plus tard le 5 avril de chaque année.

Des délais spéciaux sont prévus en cas de cession ou cessation de l'entreprise ou de décès de l'employeur.

Le contrôle du versement est effectué par les services de l'impôt au vu des demandes d'exonération présentées par les assujettis, et de la déclaration annuelle qu'ils doivent établir. Lorsque l'exonération accordée est inférieure à l'imputation pratiquée, le complément du versement exigible est majoré de 10 %. Lorsque le versement est excédentaire, l'excédent est alloué en dégrèvement.

Des indemnités de retard sanctionnent en outre le défaut ou le retard dans le versement. Ces indemnités sont de 3 % du montant des sommes dont le règlement a été différé pour le premier mois, et à 1 % dudit montant pour chacun des mois suivants.

72. Une déclaration annuelle doit être souscrite par les employeurs pour l'ensemble de leurs établissements en France. Cette déclaration est remise à la recette des impôts du lieu de souscription de la déclaration des résultats de l'entreprise au plus tard le 5 avril de l'année suivant celle du paiement des salaires.

La déclaration doit indiquer :

- le montant global des salaires versés par l'employeur,
- le montant brut de la contribution,
- le montant global des dépenses exposées en vue de favoriser les premières formations technologiques et professionnelles,
- le montant du versement restant éventuellement dû au Trésor.

Si la déclaration est insuffisante, ou en cas de défaut ou de retard dans la déclaration, l'employeur est passible d'une majoration de retard ou d'une amende.

2) APPRECIATION CRITIQUE :

73. Il est certain que dans le principe, l'institution d'une taxe d'apprentissage réservée aux premières formations et d'un quota spécialement affecté à l'apprentissage, traduit la volonté des pouvoirs publics de réclamer l'enseignement technologique d'une part, et de favoriser un nouveau développement de l'apprentissage d'autre part. Il est à craindre cependant que la procédure mise en place ne soit pas très tentatrice, et que l'institution ne parvienne pas à réaliser le but que les promoteurs de la réforme se sont fixés.

Depuis 1959, et plus encore depuis la loi du 8 décembre 1966, l'Etat a voulu favoriser les initiatives des entreprises par une extension des cas d'exonération de la taxe d'apprentissage. L'expérience a montré cependant, que les entreprises bénéficiaires de ces exonérations ont été rares : une sur cinq selon le rapport HERMANN à l'Assemblée Nationale lors de la discussion du projet, devenu loi du 8 décembre 1966. La participation active aux actions de formation constitue une lourde charge pour les entreprises qui, selon

les modalités de l'apprentissage retenues, doivent organiser des ateliers destinés aux jeunes travailleurs, verser à ces derniers une rémunération, détacher une partie du personnel de l'entreprise pour assurer la formation pratique des jeunes travailleurs et participer, le cas échéant, à la formation de ces moniteurs.

74. Or, certaines entreprises ne sont pas encore suffisamment motivées pour s'engager dans ce processus. Plusieurs d'entre elles répugnent, dans le secteur industriel notamment, à mettre en place des structures d'apprentissage destinées à ne rendre l'agent opérationnel que deux ou trois ans plus tard. Elles préfèrent favoriser une formation acquise rapidement sur le tas, sauf à compléter plus tard cet enseignement par une spécialisation obtenue à l'issue de stages de perfectionnement même si ces derniers ont lieu dans les écoles d'entreprise.

D'autre part, certaines entreprises qui disposent de différentes écoles de formation, mais qui ne sont pas spécialement équipées pour l'apprentissage, peuvent s'estimer pénalisées, car les mesures d'exonération ne les avantagent guère. C'est le cas lorsque le secteur dont elles relèvent n'est pas spécialement favorable au développement de l'apprentissage.

Enfin, on regrettera, avec les services qualifiés du Ministère de l'Education qui assume la lourde charge de gérer la taxe, la complexité du système mis en place par le législateur. Elle apparaît à bien des égards comme une contre incitation.

75. On pense néanmoins, qu'environ un million d'entreprises sont assujetties à la taxe, dont l'enveloppe en 1973, était estimée à environ 1 milliard 300 millions de francs

sur lesquels 200 millions environ étaient versés au Trésor. Ces chiffres sont assez optimistes, pris en eux-mêmes : le montant global des exonérations laisse espérer un sérieux effort en faveur de l'apprentissage. En fait, la mesure de cet effort ne peut pas être exactement appréciée, faute d'un contrôle efficace de l'utilisation du produit de la taxe, et d'une réelle habilitation des organismes collecteurs autres que ceux qui bénéficient d'un agrément de plein droit.

Le contrôle, en effet, s'exerce à deux niveaux :

- . Au niveau des comités départementaux de l'emploi et de la formation professionnelle qui ont pour mission d'instruire les dossiers d'agrément des employeurs d'apprentis, de prononcer des sanctions disciplinaires à l'encontre du personnel des C.F.A. et de statuer sur les demandes d'exonération de taxe formulées par les employeurs.
- . Au niveau des agents de la direction générale des impôts qui ont pour tâche de rechercher les assujettis à la taxe, de surveiller le dépôt, dans les délais légaux, de la déclaration annuelle de l'employeur, de contrôler la base de calcul et le versement de la taxe, et d'instruire le contentieux correspondant.

On regrette, au niveau le plus élevé, que la contrôle se limite en pratique à l'examen de la régularité de la procédure d'exonération. Le contrôle du bon usage de la taxe par les Comités départementaux est en fait impossible. Quant aux agents de la Direction Générale des Impôts, ils doivent faire face à des déclarations tardives qui absorbent une grande partie de leur temps. Enfin, le regret a été exprimé que la Commission spéciale de la taxe d'apprentissage qui siège au Ministère de l'Education, ne puisse se saisir elle-même et ne parvienne pas à jouer pleinement le rôle d'organe coordinateur qui devrait être le sien.

III - LE SUPPORT EDUCATIF DE L'APPRENTISSAGE

76. Il ne sert à rien de promouvoir la formation technologique des jeunes si elle ne débouche pas rapidement sur des emplois. Un effort particulier doit donc être fait au niveau de l'orientation, avant le placement bien sûr, mais même, s'agissant de l'apprentissage, avant l'option pour cette filière de formation (A).

L'efficacité de l'orientation professionnelle est cependant étroitement solidaire de la formation générale et technologique reçue par l'agent. Une bonne maîtrise des connaissances favorise les conversions et permet aux demandeurs d'emploi de s'adapter plus aisément aux fluctuations du marché du travail. Les pouvoirs publics ont voulu favoriser la mise en place d'unités homogènes, les Centres de Formation d'Apprentis (C.F.A.) qui dispensent un enseignement général et un enseignement technologique (B).

A - L'ORIENTATION

77. Le système d'orientation en vigueur dans notre pays trouve son origine dans un décret du 26 septembre 1922 et surtout dans la loi du 10 mars 1937 qui a institué un examen d'orientation professionnelle pour les apprentis du secteur artisanal. Réorganisée par les lois du 24 mai 1951 et du 3 décembre 1966, l'orientation présente un caractère obligatoire en matière d'apprentissage depuis la loi n° 71 576 du 16 juillet 1971.

1) LES SERVICES D'ORIENTATION.

78

Au niveau national, il existait jusqu'en

1966, un Haut Comité de l'orientation et de la formation professionnelle chargé de proposer les mesures propres à satisfaire les besoins en personnel. Ce Haut Comité, placé auprès du Ministre de l'Education Nationale, établissait des rapports permanents avec les représentants des différentes activités intéressées. Il a été remplacé par le Conseil National de la Formation professionnelle de la promotion sociale et de l'emploi.

D'autres organismes jouent un rôle d'orientation indirecte bien que leur mission soit avant tout, une mission d'information : - l'ONISEP (Office national d'information sur les enseignements et les professions) dont la tâche prioritaire est de constituer toute la documentation nécessaire aux responsables de l'information et de l'orientation ; - le CIDJ (Centre d'information et documentation jeunesse) qui dépend du Secrétariat d'Etat à la jeunesse et aux sports et permet de traiter les demandes d'informations scolaires et professionnelles.

79. Au niveau départemental ou régional, il faut signaler les inspections de l'orientation professionnelle, et les délégations régionales de l'ONISEP, la délégation de la jeunesse et des sports, la délégation de l'agriculture.
80. C'est au niveau local que s'effectuent les opérations d'orientation proprement dites. Elles sont assurées par les Centres d'orientation publics ou facultatifs.
81. a) Les centres d'orientation publics, appelés autrefois centres obligatoires, constituent un service public. La liste en est fixée par arrêté conjoint du Ministre chargé de l'enseignement technique et du Ministre de l'économie et des finances. Il existe environ 250 centres publics en France. Les centres principaux sont ceux qui doivent obligatoirement être créés dans chaque département. Des centres secondaires,

dont l'origine remonte généralement à des initiatives locales, complètent la carte des organismes d'orientation.

82. Le personnel des centres comprend généralement un directeur chef de centre, un ou plusieurs conseillers d'orientation, une assistante sociale et un médecin.

Les conseillers d'orientation (qui devraient atteindre le chiffre de 3.472 en 1975), informent et orientent à tous les niveaux des enseignements du second degré et des enseignements supérieurs. Recrutés par concours, ils reçoivent une formation spécialisée pendant deux années.

Le directeur du centre est nommé au choix parmi les conseillers âgés de trente ans au moins qui justifient de cinq ans de service. Il est responsable du centre tant au point de vue administratif que technique.

83. Les centres publics sont soumis au contrôle de l'inspection régionale de l'enseignement public et aux divers contrôles que subissent les organismes de droit public. La loi de finance pour 1967 prévoit la transformation de ces centres en services d'Etat.

84. b) Les centres facultatifs, improprement qualifiés, sont en fait, des centres privés, parmi lesquels certains bénéficient de subventions publiques. Les centres subventionnés font partie de l'équipement des départements et ont la même activité que les centres publics. Ils supportent, notamment, un contrôle administratif

Les centres non subventionnés dépendent uniquement de personnes morales privées qui desservent une clientèle particulière (S.N.C.F. par exemple).

85. Parmi ces centres, les services d'orientation professionnelle des Chambres de Métiers occupent une place particulière (Code de l'Artisanat, Art. 39). Les Chambres de Métiers peuvent soit, créer un centre d'orientation proprement dit, dont le directeur et le personnel sont désignés par elles, soit, s'entendre avec les départements, les communes, les établissements publics, les associations, syndicats ou sociétés qui ont constitué un office d'orientation professionnelle, sur les conditions dans lesquelles les jeunes gens désireux de choisir un métier artisanal subiront l'examen d'orientation prévu pour l'entrée en apprentissage.

2) LE ROLE EFFECTIF ET LE ROLE POTENTIEL DE L'ORIENTATION : ANALYSE CRITIQUE.

86. a) L'orientation des jeunes est obligatoire depuis longtemps. L'article 8 du Décret-loi du 26 mai 1938 dispose qu'aucun "enfant" âgé de moins de dix sept ans ne peut être employé dans certaines entreprises s'il n'est muni d'un certificat d'orientation délivré par l'inspection générale de l'orientation sur attestation des centres publics ou privés d'orientation professionnelle. En pratique, cette obligation n'est pas respectée. Elle n'a d'ailleurs plus de sens aujourd'hui que la scolarité est obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans et que l'adolescent ne peut entrer dans la vie active qu'à 17 ans.

87. L'entrée en apprentissage peut cependant se faire dès l'âge de seize ans et parfois même dès l'âge de 15 ans (voir supra n° 33). La production d'un avis circonstancié d'orientation délivré par un centre public ou un centre créé en application de l'article 39 du Code de l'Artisanat est alors nécessaire. Cette formalité est même obligatoire l'apprenti doit être apte à recevoir la formation qu'il a

choisie et un contrôle de cette aptitude peut même être effectué au cours de l'exécution du contrat.

88. b) L'orientation vers l'apprentissage, concerne essentiellement, les adolescents en milieu scolaire, puisque la scolarité est obligatoire, sauf dérogation, jusqu'à seize ans. Pratiquement, cette orientation peut s'effectuer à deux niveaux.

Le premier palier, peut se situer au niveau de la fin de la classe de cinquième où doit se décider l'entrée en classe préparatoire à l'apprentissage ou en classe préprofessionnelle de niveau. Le second palier peut être placé au niveau de la classe de troisième, où, entre différentes options, l'adolescent peut encore être dirigé vers l'apprentissage.

On l'a déjà dit, (supra n° 14) l'orientation telle qu'elle est actuellement conçue ne répond qu'à des fins immédiates et ne peut satisfaire aucun des deux objectifs majeurs et complémentaires que le législateur s'est fixé : le développement de l'enseignement technologique, ou même sa réhabilitation d'une part, l'acquisition par l'agent d'une qualification suffisante pour répondre aux données de l'emploi, d'autre part. Malgré une légère amélioration observée en 1975, on constate que les avis d'orientation sont donnés une fois que le placement est intervenu. De sorte que l'orientation se réduit, en schématisant à l'extrême, ou un contrôle de l'aptitude effective de l'adolescent à exercer le métier qu'il a choisi ou... l'emploi qu'il a trouvé †

† Lorsque ce contrôle se réalise. Le rapport de la Direction Départementale et de la main d'œuvre de Maine-et-Loire du 17 avril 1974, relève que "très peu de contrats, sont accompagnés d'un avis d'orientation (en 1973)" et que les services départementaux sont "dans l'impossibilité de tester individuellement en temps restreint 2.000 et quelques sujets par année"

89. On peut, dans la recherche d'une meilleure efficacité de l'institution, formuler deux séries d'observations :
90. La première est directement empruntée à une excellente note de la DRONISEP de Versailles (Juillet, Août 1975) déjà citée. Pédagogiquement, en effet, il existe une très grande diversité entre les Centres de Formation d'apprentis. Outre des considérations de pure gestion, il faut tenir compte de l'influence du recrutement. Si certains secteurs, comme la métallurgie, ont deux candidats pour une place, la proportion est inverse dans le bâtiment et l'alimentation. "Ces choix reflètent toutes les représentations des familles, la méconnaissance des conditions de travail et des salaires actuels, aussi bien que des débouchés" (note précitée). Or, une action d'orientation, pour avoir un sens, doit se situer au moins au niveau de la classe préparatoire à l'apprentissage. Malheureusement, la plupart des C.P.A. ne sont pas scolaires (v. supra n° 14). Il ne semble pas, du reste, que si l'orientation trouve un sens en s'exerçant au niveau des C.P.A., elle acquiert pour autant une réelle efficacité. L'orientation vers l'apprentissage est le plus souvent le résultat d'un échec scolaire, à moins qu'elle ne traduise l'inaptitude de l'appareil scolaire à assurer certaines formations professionnelles (préparateurs en pharmacie par exemple). Dans quelle mesure l'échec est-il objectif ou construit par l'école ? La question est posée. Il est vraisemblable que la psychologie des familles favorisée par l'action inconsciente, menée par les enseignants est à l'origine du mal. C'est donc à la faveur d'une restructuration complète des institutions et d'une métamorphose de la psychologie des familles et des pédagogues, liée à des mesures rendant plus tentateur l'accès aux emplois industriels, que l'orientation professionnelle peut espérer satisfaire sa réelle vocation.

91. La seconde proposition est moins ambitieuse, mais elle exige néanmoins un remaniement profond des habitudes acquises. Actuellement, l'entrée en apprentissage se fait dans la majorité des cas par le procédé du placement direct. On pourrait semble-t-il, grouper chaque année au niveau départemental ou même local, dans les grandes agglomérations, toutes les offres de placement en apprentissage. Le recensement pourrait être effectué dès le mois d'avril de l'année où l'adolescent doit achever son cycle scolaire. Des tests d'orientation menés entre les mois d'avril et de juillet d'une façon systématique permettraient une adaptation rationnelle de la main d'œuvre aux emplois. On pourrait de la sorte, procéder à une orientation qui serait fonction des débouchés réels et avoir une vision globale et rapide de l'état du marché de l'apprentissage dans un secteur déterminé.

B - LES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

92. Les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) sont destinés à prendre la relève des cours professionnels publics et privés prévus par la loi ASTIER (v. supra n° 6) ainsi que les centres organisés sous l'égide du Ministère de l'Education Nationale ou conformément à la convention-type de l'ancienne loi, programme de formation du 3 décembre 1966.

L'article 32 de la loi n° 71 576 du 16 juillet 1971, prévoit les modalités de l'adaptation des anciennes structures au nouveau régime. Des accords provisoires peuvent être passés par l'Etat avec les organismes gestionnaires de cours professionnels ou avec les organismes de formation d'apprentis de toute autre nature. Ces accords ont pour objet d'habiliter les organismes concernés à accueillir les apprentis ayant souscrit leur contrat avant le premier juillet 1976. On retiendra "les accords de transformation" qui prévoient la conclusion avant le 1er juillet 1976, d'une

convention comportant la transformation d'un ou de plusieurs cours professionnels ou organismes de formation préexistants en un centre de formation d'apprentis, ou l'intégration de ces cours ou organismes dans un C.F.A. déjà créé ou en cours de création.

93. La mise en place des C.F.A. est une tâche de longue haleine. En 1973, plusieurs départements en étaient encore dépourvus (Aisne ; Franche-Comté), d'autres n'en avaient qu'un ou deux (Oise ; Somme). Dans la plupart des régions, on observait en 1973, que l'enseignement général était dispensé par les anciens cours professionnels qui fonctionnent avec des accords provisoires.
94. Les conditions de création, d'organisation et de fonctionnement administratif, pédagogique et financier des C.F.A. sont en effet, strictement règlementées. Soumis au contrôle de l'Etat, les C.F.A. ont le monopole de la formation des apprentis et ils constituent "la clef de voûte de tout le système nouveau de l'apprentissage, puisque nul contrat d'embauchage d'un apprenti ne peut être passé sans inscription auprès d'un C.F.A."
95. En pratique, l'inscription dans les C.F.A., ou dans les cours bénéficiant d'accords provisoires n'a pas soulevé de grandes difficultés. Quelques problèmes ont cependant été rencontrés dans certaines régions. Dans le Maine-et-Loire, la mise en pratique des nouvelles règles s'est heurtée à des obstacles dressés par la tenacité de certains employeurs trop attachés aux facilités que leur réservait la souplesse excessive des anciennes pratiques. On admettait alors, entre autres tolérances, soit la dispense de toute formation théorique (!), soit le choix de cours par correspondance. Le groupement des Commerces de l'épicerie en particulier, s'est montré réfractaire à l'application de la réforme. Ses adhérents ont refusé de se séparer de leurs apprentis pendant une ou deux journées par semaine. On doit regretter de telles

pratiques qui perpétuent l'idée que l'apprenti est un travailleur au rabais, homme de toutes mains de l'entreprise, alors que l'institution a pour objet la formation professionnelle de l'adolescent, et non l'intérêt exclusif de l'employeur.⁺

96. Enfin, il est à noter, pour en terminer avec les questions pratiques, qu'une expérience intéressante a voulu être tentée dans le département de la Haute-Saône. En attendant la création effective d'un C.F.A. entièrement opérationnel, l'enseignement devait être dispensé au C.E.T. et l'hébergement assuré par le centre de Formation Professionnelle pour Adultes de Vesoul. Cette solution n'a cependant pas pu être retenue, les locaux envisagés initialement étant frappés d'interdit en raison de leur vétusté. On peut se demander d'ailleurs, si malgré son intérêt non négligeable, cette formule eût été conforme à l'esprit de la loi qui pose un certain nombre de conditions en ce qui concerne la création et l'organisation des C.F.A.

1) LA CREATION DES C.F.A.

97. Les Centres de Formations d'Apprentis sont obligatoirement créés par voie de convention conclue entre
-

+ La situation a été également très pénible dans les départements du Gard et surtout de l'Hérault où les artisans locaux ont manifesté une nette opposition à la réforme, sous l'impulsion, semble-t'il, du CID. UNATI fortement implanté dans la région. En 1973, la Chambre des Métiers de Montpellier a suspendu ses cours pour ne les reprendre qu'en fin d'année sous la pression conjuguée des Services Préfectoraux et de la Direction Départementale de la Main d'œuvre ...

Traduisant le même esprit excessivement corporatiste, la Chambre Interdépartementale des Métiers de Versailles a soulevé un problème particulier en exigeant des frais de scolarité à la charge des parents, jugés excessifs (300 F).

l'Etat et l'organisation intéressée. Un établissement non conventionnel ne peut s'intituler C.F.A., et il ne peut assurer la formation des apprentis.

a) CONCLUSION DE LA CONVENTION

1° PARTIES A LA CONVENTION

98. Sont parties à la convention :

- d'une part, le Ministre de l'Education agissant en accord avec le ministre intéressé lorsque le C.F.A. est à recrutement national ; le Préfet de la région dans laquelle le centre a son siège dans les autres cas (D. n° 72 280 du 12 avril 1972).

- d'autre part, un certain nombre d'organismes :

- . les collectivités locales,
- . les établissements publics,
- . les compagnies consulaires,
- . les Chambres de Métiers,
- . les Chambres d'Agriculture,
- . les établissements privés sous contrat simple ou d'association,
- . les organisations professionnelles,
- . les entreprises ou toute autre personne physique et morale.

Dans tous les cas, l'avis du Comité Régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, est requis.

99. Lorsque plusieurs personnes physiques ou morales de droit public ou de droit privé décident de créer conjointement un C.F.A. sans pour autant constituer une personne

morale nouvelle pour en assurer la gestion, elles désignent parmi elle un représentant commun qui est chargé de passer avec l'Etat une convention de création. Ce représentant est de droit le gestionnaire du centre.

Le législateur évite de définir la nature juridique des centres ainsi créés. Ils peuvent être dotés de la personnalité civile, mais cela n'est pas obligatoire. Dans ce dernier cas, ils sont simplement l'émanation du service gestionnaire, mais alors leur budget doit être distinct de celui-ci.

100. La loi veut favoriser les regroupements interprofessionnels qui pourraient se constituer, en rassemblant au sein d'une association gestionnaire d'un centre, des établissements publics (Chambres de Commerce, de Métiers, d'Agriculture), des syndicats patronaux et ouvriers ou encore pour les métiers relevant d'une même profession, les organismes représentatifs des entreprises artisanales et ceux qui représentent les autres entreprises.

La région doit être le niveau privilégié de ces regroupements, et, d'une manière générale, de la politique de conventionnement des C.F.A. (expose des motifs de la loi n° 71.576 du 16 juillet 1971).

2° DEMANDE DE CONVENTION

101. La demande de conclusion de convention est adressée au Préfet de la région où le centre doit avoir son siège. Cette demande est soumise pour avis au Comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi. Lorsque la demande concerne un centre à vocation nationale elle doit être adressée au ministre compétent qui requiert l'avis du Conseil National de la Formation Professionnelle de la Promotion Sociale et de l'emploi.

102. La demande de convention doit donner lieu à une décision dans le délai de six mois à compter du dépôt de la demande. En cas de réponse négative, la décision doit être motivée. L'appel est alors possible devant le Conseil National de la formation professionnelle.

3° DUREE DE LA CONVENTION

103. La convention de création est conclue pour une durée de cinq ans à partir d'une date d'effet qu'elle doit expressément fixer. Au cours de la période de validité les listes de formation des centres et les autres clauses de la convention peuvent être modifiées pour tenir compte des besoins de formation professionnelle. Ces modifications font l'objet d'un avenant passé dans les mêmes formes que la convention elle-même, lorsqu'elles entraînent une diminution de l'effectif global minimal, un dépassement de l'effectif global maximal, un changement notable de l'aire de recrutement ou du champ d'application professionnel du centre, et une modification dans les conditions de participation de l'Etat.

Dans tous les autres cas, ces modifications sont autorisées par le préfet de la région.

4° RENOUELEMENT DE LA CONVENTION

104. Les conventions peuvent être renouvelées. A cet effet, dix huit mois avant le terme de la convention, les parties se concertent afin de préparer le nouvel accord, en tenant compte des adaptations qui peuvent être rendues nécessaires par l'évolution du marché de l'emploi et des besoins de formation qui en résultent. S'il apparaît que la convention ne peut être renouvelée, le recrutement de nouveaux apprentis est interrompu. La convention est alors prorogée de plein droit jusqu'à l'expiration des formations en cours, si ces dernières doivent s'achever après l'expiration du terme normal.

b) CONTENU ET PORTEE DE LA CONVENTION

1° CONFORMITE A UNE CONVENTION-TYPE

105. Les conventions de création doivent être conformes à une convention-type établie par arrêté conjoint des ministres intéressés (Education ; Finances ; Agriculture ; Industrie et Recherche ; Commerce et Artisanal ; Jeunesse et Sports).

La convention-type est assortie d'annexes pédagogiques établies par branche professionnelle ou type de métier, qui définissent notamment des règles communes minimales en matière de programme, de progression et d'encadrement des apprentis. Les annexes pédagogiques sont établies par arrêté du Ministre de l'Education Nationale ou du Ministre de l'Agriculture. Les commissions professionnelles consultatives ou les organismes qui en tiennent lieu sont associés à leur préparation (voir Annexe C, le tableau des annexes de la convention-type publiée au J.O. du 30 mars 1975).

106. Conformément à la convention-type, doivent obligatoirement figurer dans le projet de création d'un centre, des clauses suivantes :

- . définition de l'aire de recrutement du centre, et spécialisation professionnelle de celui-ci,
- . organisation administrative, financière et pédagogique du centre,
- . conditions de modification de la convention,
- . reclassement du personnel, en cas de fermeture du centre.

2° AIRE GEOGRAPHIQUE ET PROFESSIONNELLE DU CENTRE +

107. La région constitue le cadre normal de la politique de conventionnement des C.F.A. Leur création doit répondre, en effet, à des besoins de formation, ce qui implique une définition préalable de ces derniers. Ce rôle est dévolu au comité régional de la formation professionnelle. La convention de création s'insère dans le cadre défini par le Comité. Elle précise l'aire normale de recrutement des apprentis et les spécialisations professionnelles du centre. Elle fixe également le nombre maximum d'apprentis admis annuellement au centre pour l'ensemble des formations qui y seront assurées.

108. Les conventions peuvent prévoir la création de centres à vocation régionale, interrégionale ou nationale. Elles doivent envisager les modalités d'organisation des enseignements qui peuvent être donnés localement par un autre centre ou un établissement d'enseignement technologique, ainsi que celles d'organisation et de prise en charge du transport et du séjour des apprentis pour les formations spécialisées, qui ne peuvent être données qu'au niveau du centre ayant fait l'objet de la convention.

Chaque centre peut également disposer d'annexes locales.

109. Ainsi conçu, le système présente une certaine souplesse et il permet l'établissement d'une carte d'apprentissage en fonction des besoins régionaux et nationaux, sans méconnaître pour autant les impératifs locaux dans certains départements à forte implantation industrielle. On avait

+ Si le principe de la transformation des anciens cours professionnels en C.F.A. est généralement approuvé, sa mise en application soulève des difficultés. Les Chambres de Métiers font observer à cet égard que sur le plan financier il est plus difficile d'implanter un C.F.A. qu'un cours professionnel classique.

constaté, avant la loi du 3 décembre 1966, que l'éloignement du lieu de travail ou du domicile était un facteur de la désaffection des apprentis pour les cours professionnels. C'est pour cette raison que la loi de 1971 veut éviter une centralisation excessive des organes de formation. ⁺

110. Néanmoins, il n'est pas toujours possible de satisfaire localement toutes les demandes de formation, en particulier lorsqu'elles relèvent d'un enseignement spécialisé pour lequel un personnel qualifié est nécessaire. Dans ces cas, le candidat dispose de deux formules :

. Il peut, si les circonstances le permettent, s'inscrire dans un C.F.A. à recrutement national. Ces centres sont encore trop rares, et de plus, ils ne dispensent qu'un enseignement très spécifique. A la fin de l'année 1974, on ne connaissait qu'un C.F.A. à recrutement national : le Centre de Formation d'apprentis de la navigation intérieure (C.F.A.N.I.) géré par l'Association nationale pour la formation et la promotion professionnelle dans la Batellerie.

Un autre centre à recrutement national est actuellement sous accord provisoire : le C.F.A. des industries de carrières et de matériaux, géré par l'Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction (U.N.I.C.E.M.).

. Il peut également s'inscrire dans une section "métiers divers" d'un C.F.A. à recrutement régional. Le législateur a prévu la création dans certains centres à caractère interprofessionnel, d'une section des "métiers divers", destinée à accueillir temporairement, au moins pour les enseignements généraux, les apprentis des métiers à faible effectif, dans la

+ Des résultats positifs ont été immédiatement enregistrés. On a observé dans certains départements (Région de Picardie), une nette diminution des employeurs faisant appel aux cours par correspondance. Ce fut le cas dans l'hôtellerie et les métiers de bureau ; à St-Quentin, la Chambre de Commerce a pris la gestion de cours créés sur place en 1974. Mais le manque de spécialisation de certains centres reste un handicap (infra n° 133)

limite des places disponibles. Les apprentis reçoivent l'enseignement général de ce centre et si les enseignements correspondant à la branche qu'ils ont choisie ne peuvent être organisés sur place, ces enseignements sont dispensés dans le centre spécialisé le plus proche, ou font l'objet de cours par correspondance assurés par un organisme habilité. +

111. Une liste des cours agréés sur le plan national par le Ministère de l'Education Nationale, est révisée chaque année en tenant compte des créations de C.F.A. à recrutement national ou interrégional. Ces cours sont autorisés, à titre provisoire, à dispenser un enseignement à distance en faveur des apprentis. La liste des cours autorisés pour l'année 1972/73 est annexée à la circulaire T.E. n° 21 du 29 juin 1973 du Ministère du Travail. Dans le cas où un organisme ne figurerait pas sur cette liste, il doit établir qu'il a été agréé.

2) ORGANISATION DES CENTRES DE FORMATION

D'APPRENTIS

a - ORGANISATION ADMINISTRATIVE

112. Avant la loi de 1971, les cours professionnels étaient publics ou privés. Il en était de même des centres d'apprentissage. Les centres publics étaient créés ou supprimés par décret ; les centres privés étaient placés sous le régime des écoles privées.

Dans la loi du 16 juillet 1971, le principe est que les établissements d'enseignement public, quel que soit

+ Les apprentis "dispersés" représentent environ 10 % de la population de cette catégorie d'agents. Pour lutter contre la dispersion, outre les cours par correspondance, des "cours de regroupement" sont prévus (160 élèves minimum) ; voir sur la question circ. 1er oct. 1974 n° 74 344 BO. EN. n° 37 du 10 oct. 1974.

leur ministère de rattachement, peuvent être utilisés comme support des C.F.A. Mais les C.F.A. n'était que l'émanation de l'organisme gestionnaire, ils empruntent leur nature juridique à celui-ci, lorsqu'ils n'ont pas la personnalité civile. La loi confie même au représentant commun de plusieurs personnes de droit privé ou de droit public qui désirent constituer un centre sans créer une personne morale nouvelle, le soin d'assurer la gestion de celui-ci. C'est dire que la recherche de la nature juridique des C.F.A. présente un intérêt limité aujourd'hui.

113. En effet, quelle que soit sa nature juridique, chaque centre doit être organisé de manière à constituer sur le plan fonctionnel une unité administrative et pédagogique indépendante. Le centre peut comporter des annexes locales assurant tout ou partie de certaines formations.

Chaque centre est placé sous l'autorité d'un directeur, assisté d'un conseil de perfectionnement.

114. Le directeur du centre doit être âgé de 25 ans au moins. Il doit en outre :
- . être titulaire d'un baccalauréat d'enseignement général ou d'un baccalauréat de technicien, du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise ou de tout autre diplôme donnant droit de postuler au moins un emploi de professeur d'enseignement général de collège d'enseignement secondaire, technique ou agricole, ou un emploi de professeur d'enseignement technique théorique de collège d'enseignement technique ou de collège agricole.
 - . avoir rempli, pendant quatre ans au moins, des fonctions d'enseignement dans un établissement d'enseignement technique public ou privé, dans un cours professionnel ou dans un C.F.A. à raison d'au moins 200 heures par an.

115. Le directeur ne peut cumuler ses fonctions avec une activité professionnelle étrangère au centre. Il est responsable du fonctionnement pédagogique et administratif du centre, sous réserve des pouvoirs d'ordre administratif et financier qui appartiennent à l'organisme gestionnaire et qui sont précisés par la convention de création.

116. Le conseil de perfectionnement est constitué auprès du directeur et de l'organisme gestionnaire du C.F.A. Lorsque la création ne résulte pas d'un accord paritaire conclu entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives sur le plan national, la composition et les attributions de ce conseil sont fixées impérativement.

Le conseil doit comprendre, dans les proportions fixées par la convention portant création du centre :

- . des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressées par le fonctionnement du centre,
- . des représentants de l'organisme gestionnaire ;
- . des représentants élus par le personnel d'enseignement et d'encadrement du centre,
- . des représentants élus des apprentis.

117. Le conseil de perfectionnement doit se réunir au moins trois fois par an. Il est obligatoirement consulté :

- . sur les questions générales relatives à l'organisation et au déroulement des formations du centre ;
- . sur l'ouverture et la fermeture des sections ;
- . sur le règlement intérieur du centre.

Un règlement intérieur doit, en effet, être établi par l'autorité compétente de l'organisme gestionnaire du

centre. Il précise en tant que de besoin, certaines modalités de fonctionnement du Conseil.

b - ORGANISATION FINANCIERE

118. Le financement du centre peut provenir de trois sources principales :

- . les ressources propres de l'organisme gestionnaire ;
- . les contributions attendues des entreprises redevables de la taxe d'apprentissage ;
- . une subvention annuelle de l'Etat.

119. Pour l'essentiel, les centres doivent être financés par les ressources de la taxe d'apprentissage. Les entreprises assujetties peuvent apporter leur concours aux C.F.A. et ces derniers donnent lieu à exonération de plein droit dans la limite de la fraction obligatoirement réservée au développement de l'apprentissage en application des articles 29 à 31 de la loi n° 71 576 du 16 juillet 1971 (supra n°67 s). Ces concours sont destinés à assurer le fonctionnement et l'équipement des C.F.A. et de permettre à ces derniers d'apporter une contribution aux employeurs qui ne sont pas assujettis à la taxe. Cette contribution est soumise à différentes conditions, dont une condition d'assiduité de l'apprenti ; elle est versée à la fin de chaque semestre de formation pour les salaires payés au cours de ce semestre, sur des fonds constituant le reliquat du produit des versements des employeurs, après prélèvement des sommes nécessaires au fonctionnement et à l'équipement du Centre.

120. Si le reliquat des ressources du centre est insuffisant, une subvention peut lui être versée dans les limites et selon les conditions fixées par la convention créant le C.F.A. Cette subvention est allouée par l'Etat ; elle est égale à un pourcentage des dépenses théoriques du centre déterminées suivant certaines modalités précisées par la convention-type du 30 mars 1975 (art. 14). Ce pourcentage ne peut pas être supérieur à 90 %.

La décision d'octroi de la subvention est révisée en fonction des participations réelles recueillies par le centre, notamment de la part des entreprises qui peuvent également allouer des subventions admises en exonération de la taxe d'apprentissage.

121. Le budget du centre est établi chaque année dans les conditions précisées par la convention de création. Ce budget est distinct de celui de l'organisme gestionnaire. Lorsque cet organisme est soumis aux règles de la comptabilité publique ou à la tutelle de l'Etat, ce budget est constitué par une section particulière du budget général de l'organisme.

La comptabilité du centre fait, en recettes et en dépenses, l'objet de deux sections distinctes : la section de fonctionnement et la section d'équipement. Elle comporte, en outre, un compte spécial où sont retracées les opérations concernant les concours financiers aux employeurs.

c - ORGANISATION PEDAGOGIQUE

1° LE PERSONNEL ENSEIGNANT

122. La loi de 1971 veut remédier aux lacunes du système antérieur. L'expérience a montré, en effet, que les professeurs n'étaient pas toujours avertis de la spécificité de la formation qu'il leur appartenait de dispenser. L'article 7 de la loi n° 71.576 exige désormais que les enseignants remplissent plusieurs conditions qui varient selon que la fonction est d'enseignement général ou d'enseignement technique.

123. Lorsqu'il s'agit d'exercer des fonctions d'enseignement général, l'agent doit être titulaire, selon la discipline enseignée :

par les organismes responsables des centres.

Ils peuvent, en outre être déférés par les autorités chargées d'exercer le contrôle technique et pédagogique des centres, au comité départemental de la formation professionnelle de la promotion sociale et de l'emploi, qui peut prononcer contre eux, sous réserve d'appel devant le Conseil Supérieur de l'Education Nationale, le blâme, la suspension à temps, et l'interdiction d'exercer dans les C.F.A.

127. Dans le cas de fermeture d'un centre ou d'une section, l'administration et l'organisme gestionnaire doivent rechercher les conditions dans lesquelles le personnel de direction, d'enseignement et d'encadrement peut être employé dans un autre centre de formation d'apprentis ou dans tout autre établissement d'enseignement technologique ou de formation professionnelle.

128. Il est à noter que les personnels en fonctions dans les cours professionnels existant à la date d'entrée en vigueur de la loi de 1971 ont été admis, sous certaines conditions posées le cas échéant par le comité départemental de la formation professionnelle, à exercer leurs fonctions dans les C.F.A. issus des cours professionnels.+

+ *Le statut des agents des C.F.A. fera sûrement difficulté tôt ou tard. Si l'organisme gestionnaire est de droit privé, leur contrat est un contrat de travail. Si l'organisme gestionnaire est de droit public, ils ont normalement le statut d'agent public. C'est le cas pour le personnel des Chambres de métiers. Or, la convention des C.F.A. est limitée à cinq ans (supra n° 103). Que faire de ces agents si la convention n'est pas renouvelée alors qu'ils sont titulaires ? Les Chambres de Métiers ont alors tendance à recruter des contractuels ce qui est nuisible à l'homogénéité de la formation.*

2° LE TEMPS D'ENSEIGNEMENT

129. La convention de création du C.F.A. fixe la durée totale de chacune des formations assurées et la distribution des heures d'enseignement par matière et par année, dans les limites maximales fixées par décret pour chaque branche professionnelle ou type de métier.

L'horaire ne peut, en aucun cas, être inférieur à 360 heures par an (soit 8 h par semaine à raison de 45 semaines par an ou 12 heures pendant 30 semaines).

Les enseignements sont dispensés entre 8 et 19 heures.

130. La répartition prévue pour chaque section d'un C.F.A. doit être la suivante :

a) Dans les sections dispensant un enseignement dont la durée est comprise entre 360 et 540 heures par an :

. Les 2/3 de l'horaire au minimum sont obligatoirement réservés à l'enseignement théorique (technologique et général) ;

. Les 1/3 de l'horaire au maximum peut être réservé à l'enseignement de la technologie appliquée ou à l'enseignement pratique.

b) dans les établissements dispensant un enseignement dont la durée est supérieure à 540 heures par an, l'horaire réservé à l'enseignement théorique est fixé à 360 heures.

c) dans l'un et l'autre cas, l'éducation physique et sportive est assurée pendant un horaire égal au minimum, au dixième de l'horaire annuel global.

3° LA COORDINATION AVEC LA FORMATION RECUE DANS L'ENTREPRISE

131. Le C.F.A. doit assurer la coordination entre la formation qu'il dispense et celle qui est assurée dans l'entreprise. Cette obligation implique notamment :

a) l'établissement pour chaque métier d'une progression annuelle de la formation pratique. Cette progression comporte notamment l'indication des tâches ou des postes de travail qu'il est souhaitable de confier à l'apprenti. Etablie, par le directeur en liaison avec les représentants des entreprises intéressées et après avis du conseil de perfectionnement, la progression doit être conforme aux annexes pédagogiques des conventions-types.

b) la désignation pour chaque apprenti de l'un des membres du personnel d'enseignement ou d'encadrement du centre plus spécialement chargé de suivre la formation de cet apprenti en liaison avec le responsable de la formation pratique dans l'entreprise occupant l'apprenti.

c) l'établissement et la diffusion auprès des chefs d'entreprise intéressés, de tous documents pédagogiques et de tous documents permettant à l'employeur d'être informé de l'assiduité de l'apprenti et au centre, ainsi qu'au comité d'entreprise, d'être informé des tâches effectivement confiées à l'apprenti dans l'entreprise.

4° L'ENSEIGNEMENT

. Caractère obligatoire :

132. L'inscription de l'apprenti dans un C.F.A. est obligatoire. C'est l'employeur qui remplit cette formalité

en choisissant, conformément aux dispositions du contrat (v. supra n°3 et 40), le centre dispensant la formation convenue.

Il prend également l'engagement de faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités prévus par le centre.

Le temps passé par l'apprenti au C.F.A. est rémunéré comme temps de travail. Les salaires versés par l'employeur à ce titre sont admis en exonération de la taxe d'apprentissage lorsqu'elles excèdent 240 heures par an et dans la limite de 900 heures.

133. Le caractère obligatoire de l'inscription au C.F.A. est consacré en pratique par la formalité du visa apposé par le Directeur du Centre sur le contrat de travail de l'apprenti, en vue de son enregistrement (voir supra n° 25 et s.).

Peu de difficultés ont été rencontrées à cet égard lors des premières applications de la réforme. On relève quelques problèmes matériels consécutifs soit au délai de transmission des visas qui est souvent trop long en période scolaire pour certains C.F.A. (région Rhône-Alpes) soit, et celà est plus délicat, à l'absence de C.F.A. assurant l'enseignement correspondant au métier choisi par l'apprenti (Région Nord) ce qui appelle des précisions quant aux modalités de l'enseignement.

. Modalités de l'enseignement :

134. Normalement, l'enseignement est dispensé directement dans le Centre même, ou l'une de ses annexes.

Qu'il s'agisse d'un centre professionnel ou interprofessionnel, le C.F.A. comprend différentes sections spécialisées fixées par la convention. Une section des "métiers divers" accueille les apprentis des métiers à faible effectif, qui reçoivent sur place l'enseignement général et sont éventuellement, regroupés ou régional, interrégional ou national pour recevoir l'enseignement technologique dans le cadre de "sessions bloquées". Ils peuvent également opter, sous certaines conditions, pour les cours par correspondance (infra n° 135).

Malgré cette faculté, il est malaisé de lutter contre la dispersion des effectifs lorsque le C.F.A. le plus proche ne dispose pas d'une section correspondant au métier choisi : on constate alors, ou bien un refus d'enregistrement du contrat faute par l'apprenti de justifier d'une inscription dans un C.F.A. (1) ou bien une affectation de l'adolescent dans une section voisine de celle correspondant au métier choisi, ce qui n'est pas une garantie de qualité de la formation reçue (2).

Or, la centralisation de l'enseignement des métiers les plus rares au niveau régional ou national, ne semble pas être une solution très attractive car elle se heurte à l'hostilité des employeurs et des familles qui se plaignent de l'éloignement du Centre, de la perte de temps entraînée et de la difficulté de faire correspondre l'enseignement dans l'entreprise et l'enseignement théorique. Enfin, la création de C.F.A. avec internat, qui semble constituer la formule la mieux adaptée à ce type de situations, est onéreuse et pose le problème de savoir si l'adolescent à priori lassé de la vie en milieu scolaire (3) acceptera cette nouvelle contrainte.

(1) Dans la région du Nord, ce fut le cas pour les métiers de souffleur de verre et de peintre en lettres en 1973.

(2) Ainsi en Bretagne, une apprentie affrêteuse a été placée en section couture !

(3) c'est le cas en Bretagne.

La formule la meilleure semble être, en effet, la formule à mi-temps comme la pratique la Chambre de Commerce de Paris (1). Inversement, il est des cas où certaines sections trop chargées ont dû être dédoublées (Région du Rhône).

(1) *Quelques exemples de réalisations pratiques méritent d'être cités :*

. Dans le secteur nationalité, la S.N.C.F. vient de créer deux C.F.A., l'un pour les apprentis du matériel, l'autre pour les apprentis de l'équipement. L'admission a lieu par concours ouverts aux jeunes gens de 16 à 18 ans. L'enseignement est réparti sur deux ans.

Le Centre de formation d'apprentis du matériel conduit au métier de mécanicien en mécanique générale. Le programme d'enseignement porte sur trois aspects :

- .. la formation générale : culture générale, mathématiques, sciences ;
- la formation technique : dessin technique, technologie pour les mécaniciens ;
- .. la formation pratique : ajustage, électricité, initiation aux travaux connexes.

Le Centre de formation d'apprentis de l'équipement débouche sur un C.A.P. de monteur en signalisation de chemin de fer. L'agent peut être admis au cadre permanent de la SNCF en qualité de surveillant des installations électriques.

. Dans le secteur relevant de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris, les formations s'adressent aux jeunes de 16 à 20 ans et le régime du mi-temps en entreprise et du mi-temps en C.F.A. est mis en place, ce qui répond aux jeunes qui rejettent la formation à plein temps dans une école. (Source d'information : Les Guides de l'ONISEP 1975. L'apprentissage).

135. Lorsqu'il ne peut pas être donné directement au C.F.A. l'enseignement peut avoir lieu par correspondance. Cette formule est réservée par la loi qui la subordonne à un contrôle efficace de la profession de l'apprenti. Elle a été très pratiquée avant la loi de 1971, d'une manière particulièrement heureuse dans le secteur des travaux publics et du bâtiment. L'expression "cours par correspondance" dans ce secteur d'activité, est du reste équivoque. En effet, l'apprenti y reçoit une formation directe assurée par répétiteur qui commente sur place la documentation reçue par l'apprenti, corrige les travaux de l'élève et suit ses progrès. La correspondance n'existe, en fait, qu'entre le répétiteur et le centre.

 Sans préciser si la formule qu'il souhaite voir consacrer est celle-là, l'article 14 du Décret n° 72 280 du 12 avril 1972, réserve la possibilité d'un enseignement par correspondance à certaines conditions.

136. Le Ministère de l'Education Nationale, établit en principe, chaque année, une liste d'organismes agréés au plan national pour dispenser aux apprentis un enseignement à distance. Cette liste permet aux services ministériels d'accepter à l'enregistrement des contrats pour lesquels il n'existe pas dans la région ou dans une région limitrophe, une section de centres de formation d'apprentis ou une section de cours professionnels susceptible d'accueillir les apprentis pour leur donner l'enseignement théorique propre au métier indiqué dans le contrat.

 Il ne s'agit là que de cours agréés sur le plan national. A l'échelon local, chaque cours doit avoir reçu une autorisation du préfet de région.

 Lorsque le métier préparé est peu répandu, les apprentis doivent s'inscrire dans une section "métiers divers"

du C.F.A. le plus proche. L'inscription à un cours par correspondance doit rester l'exception et de toutes façons, l'inscription simultanée à un cours oral est de règle. L'employeur doit alors s'engager par contrat d'apprentissage à laisser à l'apprenti un temps équivalent à celui qu'il passerait dans un C.F.A. compte tenu des stages prévus par l'organisme dispensateur des cours. A cet égard, certaines directions départementales du travail, ont exigé que les contrats comportent la mention suivante : "l'employeur s'engage à laisser à l'apprenti un temps libre pour sa préparation, équivalent à celui qu'il passerait dans un C.F.A."

5° PREPARATION ET PRESENTATION AUX EXAMENS :

137. Avant 1971, l'apprentissage était sanctionné par deux diplômes : l'examen de fin d'apprentissage qui sanctionnait la formation pratique ; le C.A.P. qui sanctionnait la formation générale et technologique.

La loi du 16 juillet 1971 a modifié ce régime. L'apprentissage est une voie de formation sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technologique. L'examen de fin d'apprentissage est supprimé. Il n'est maintenu qu'à titre transitoire dans le secteur des métiers.

. La préparation aux examens

138. Les programmes et la sanction des études relevant des enseignements technologiques sont établis et périodiquement révisés en fonction des résultats obtenus, de l'évolution de la société et du progrès scientifique, technique, économique et social. Une concertation permanente est organisée entre les pouvoirs publics et les différents organismes intéressés.

Des annexes pédagogiques sont jointes à la convention type de création du C.F.A. ; elles sont établies par branche professionnelle ou type de métier. Emanant du Ministre de l'Education Nationale ou du Ministre de l'Agriculture, elles définissent les règles communes minimales en matière de programme et de progression des formations des apprentis.

Ces annexes comportent un tableau général des formations et un programme des enseignements. Le tableau général des formations indique les formations assurées par le Centre et le C.A.P. qui les sanctionne. Les matières enseignées y sont indiquées, avec leur répartition entre l'enseignement général et l'enseignement technique ainsi que l'horaire qui leur est consacré. Le programme des enseignements se repère à l'annexe pédagogique de la convention-type et ne lui apporte généralement que des compléments (voir sur ce point infra Annexe C).

139. La durée des études est normalement de deux ans. Cette durée soulève des difficultés compte tenu de ce que l'on demande à des apprentis, souvent handicapés pour la formation générale, de préparer en deux ans, le même C.A.P. (certificat d'aptitude professionnelle) que leurs camarades de C.E.T. préparent en trois années. Certes, l'institution des classes préprofessionnelles de niveau doit permettre de déboucher sur la même durée de formation pour la préparation au C.A.P. : voie normale en trois ans par le C.E.T. ; voie de formation en deux ans à laquelle il faut ajouter un an de classe préparatoire à l'apprentissage. Mais l'efficacité de cette formule repose d'une part sur une orientation assurée deux ans au moins avant l'entrée en apprentissage sous contrat, d'autre part, sur la généralisation des C.P.A. que

le système éducatif public semble abandonner aux initiatives privées (1).

140. La durée de la formation a soulevé des difficultés dans certains secteurs et notamment dans le secteur de la pharmacie où le brevet de préparateur requiert normalement une formation s'étalant sur trois ans. Une lettre du Ministre du Travail du 22 janvier 1975, adressée au Directeur départemental du Travail de la Drôme, précise qu'une commission étudie la possibilité de déroger à la durée légale de deux ans et qu'à titre provisoire, il est possible d'enregistrer les contrats conclus pour trois ans. La fin de la période transitoire prévue pour l'application de la loi du 16 juillet 1971 se situe en juillet 1976.

. Les examens

141. Suivant le degré d'instruction et selon la branche d'activité à laquelle appartient l'apprenti, la sanction de la formation qu'il reçoit est, soit le Brevet d'Etudes Professionnelles (B.E.P.), soit le Certificat d'Aptitude Professionnelle (C.A.P.) soit le Brevet d'Apprentissage Agricole (B.A.A.). Les titres ou diplômes de l'enseignement technologique peuvent, conformément à l'article 8 de la loi n° 71 577 du 16 juillet 1971 porter mention que leurs titulaires ont subi ultérieurement avec succès des épreuves consacrant l'actualisation de leurs connaissances. Le diplôme n'entend pas fixer les compétences d'un sujet à la date à laquelle il est délivré. L'apprentissage n'est que la première étape de la formation professionnelle permanente.

(1) Schéma d'orientation après passage en C.P.P.N. :

C.P.P.N. (C.A.P. 3 ans ... vie active - Formation continue
(C.E.P. 1 an ... vie active - Formation continue
(C.P.A..1 an ... apprentissage (2ans)..vie active

142. L'exigence d'un examen spécifique sanctionnant la formation a soulevé des difficultés dans la coiffure et la profession des accordeurs-réparateurs de pianos. Dans le premier cas, un arrêté du 26 juin 1974 a abrogé les C.A.P. de coiffure pour dame et de coiffure pour messieurs, pour ne laisser subsister que le C.A.P. de coiffure mixte institué par arrêté du 20 avril 1972, qui doit permettre aux ressortissants nationaux de recevoir la même formation que celle dispensée dans les pays de la Communauté Européenne. Des refus d'enregistrement de contrat ont été observés lorsque l'apprenti est engagé dans un salon n'exerçant qu'une seule activité. Pour pallier les inconvénients de cette situation, le Ministère de l'Education a donné son accord pour que les apprentis engagés dans un salon n'exerçant qu'une spécialité, puissent recevoir en C.F.A. une formation complémentaire.

Dans le second cas, il est apparu qu'aucun diplôme de l'enseignement technologique n'était prévu pour le métier d'accordeur-réparateur de pianos. Un organisme représentatif de la profession a demandé la création d'un diplôme dans cette spécialité et les contrats ont alors pu être enregistrés.

143. L'examen de fin d'apprentissage est maintenu à titre provisoire (1er juillet 1976) dans les professions artisanales où il fait l'objet d'une réglementation précise.

L'examen est organisé chaque année et il comporte des épreuves théoriques, des épreuves pratiques et des épreuves orales. Des commissions d'examen constituées chaque année à la diligence du président de la Chambre des Métiers, à raison d'un jury général et d'un jury particulier à chaque métier, sont chargées de l'organisation matérielle des sessions, de la préparation des sujets, de la surveillance et de la correction des épreuves.

Il est intéressant d'observer qu'entre 1968 et 1973, le nombre d'apprentis présentés à cet examen est passé de 27.826 à 16.492 et le nombre des reçus de 14.873 à 9.752. Dans le même temps, les chiffres enregistrés pour le C.A.P. sont passés de 15.036 à 12.495 et le nombre des reçus est passé de 6.739 à 5.881. (Voir Annexe D.)

Le C.A.P. devient de plus en plus, la sanction-type de l'apprentissage et les Chambres de Métiers regrettent que l'examen de fin d'apprentissage artisanal ne soit pas l'équivalent d'un diplôme de l'enseignement technologique. S'il l'est en fait, il ne l'est pas en droit, car il ne permet pas l'accès aux administrations.

IV - LE CONTROLE DE L'APPRENTISSAGE

144. Le contrôle de l'apprentissage, dans le régime antérieur à la loi du 16 juillet 1971, reposait sur une inspection d'apprentissage exercée, en fait, par des inspecteurs de l'enseignement technique et des inspecteurs du travail.

Cette coexistence posait de délicat problèmes de répartition des compétences. La loi de 1971 a voulu simplifier les conditions et les modalités du contrôle. Elle a été complétée par un décret n° 73.50 du 9 janvier 1973 et une circulaire T.E. n° 21 du 29 janvier 1973.

A - LES INSTITUTIONS DE CONTROLE

145. Le contrôle de l'apprentissage dans le régime issu de la loi de 1971, s'articule autour de deux principes :

- . le contrôle général est confié aux comités départementaux ou régionaux ;
- . le contrôle effectif est assuré par l'inspection de l'apprentissage.

1° LES ORGANES DE CONTROLE GENERAL

146. La mise en place du nouveau système de contrôle est assurée par un organisme "à trois étages".

dont les pouvoirs s'exercent tant sur les C.F.A. que sur les entreprises. A la base se trouve un comité départemental ; à l'échelon intermédiaire, un comité régional ; et au sommet, le Conseil National.

- Le Comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

147. Cet organisme remplace à la fois le comité de l'enseignement technique et la commission départementale de l'emploi. Il est composé et il fonctionne conformément aux règles édictées par l'article 2 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 et par le décret n° 72-276 du 12 avril 1972 (J.O. 13 avril 1972).

Il comporte, en particulier, une commission de l'apprentissage de 26 membres comprenant :

- . six représentants de l'Administration, et notamment de l'Education nationale, du développement industriel, de l'agriculture, du travail et de l'emploi ;
- . douze représentants des professions industrielles, commerciales, artisanales et agricoles ;
- . un représentant des chambres de commerce et d'industrie ;
- . un représentant des chambres de métiers ;
- . un représentant des chambres d'agriculture ;
- . deux conseillers de l'enseignement technique ;
- . deux directeurs de C.F.A. ;
- . un représentant du personnel enseignant des C.F.A.

Les membres de cette commission sont désignés par le préfet. La présidence en est confiée à l'inspecteur de l'enseignement technique en mission dans le département, ou, pour les questions intéressant l'apprentissage

agricole, au représentant du ministre de l'agriculture. Cette commission peut recevoir délégation pour exercer les attributions du comité en matière d'apprentissage, sauf en ce qui concerne les mesures disciplinaires édictées par l'article 8 de la loi n° 71-576, contre le personnel des C.F.A.. Ces règles sont applicables au comité de la Ville de Paris, dont la composition est précisée par le décret n° 72-277 du 12 avril 1972 (J.O. 13 avril 1972).

- Le comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

148. Ce comité qui donne notamment son avis sur les projets de convention portant création de C.F.A., est organisé par le décret n° 70-827 du 16 septembre 1970 complété par le décret n° 72-278 du 12 avril 1972. Ce dernier texte précise qu'il est constitué au sein du comité régional une commission de l'apprentissage, comprenant, au maximum, 25 membres. Cette commission comprend des représentants des employeurs et des salariés désignés par les organisations représentatives sur le plan national, des personnalités qualifiées, parmi lesquelles le représentant des chambres de métiers, de commerce et d'industrie, d'agriculture ; deux représentants de l'enseignement public ; un directeur de C.F.A., un représentant des enseignants de C.F.A. et des représentants de l'Administration, notamment de l'éducation nationale, du développement industriel et scientifique, de l'agriculture, du travail et de l'emploi.

- Le Conseil National de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi :

149. Ce Conseil assiste le comité interministériel créé auprès du Premier ministre par l'article 2 de la

loi n° 71-575 du 16 juillet 1971. Cet organisme réunit notamment des représentants des pouvoirs publics et des organisations professionnelles et syndicales intéressées. Il a notamment pour mission de donner un avis sur les projets de conventions types portant création de C.F.A. et il peut décider de la suite à donner en cas de dénonciation d'une convention par l'un des partenaires.

2° LES ORGANES DE CONTROLE EFFECTIF

150. L'insuffisance du contrôle de l'apprentissage avant la loi de 1971 est une des causes de la dégradation de l'institution. Le système hybride alors en place reposait sur un partage mal défini entre les compétences de l'inspecteur du travail et l'inspecteur de l'enseignement technique. En outre, le secteur artisanal bénéficiait d'un régime propre et échappait inexplicablement au contrôle effectif de l'Education Nationale. L'existence d'inspecteurs spécialisés dans ce secteur constituait en outre un obstacle de fait au contrôle de l'inspecteur du travail qui, bien souvent, s'effaçait devant un technicien mieux averti des problèmes propres à l'artisanat.

Ces "lacunes et confusions" ont été dénoncées lors de l'examen du projet de loi au Parlement (Rapport CHAZALON n° 1786 annexe au P.V. de séance Ass. Nat. 2 juin 1971 p. 5). Elles ont conduit le législateur à prévoir dans l'article 34 de la loi n° 71.576 du 16 juillet 1971, l'organisation de l'inspection de l'apprentissage. Cette organisation procède du décret n° 73-50 du 9 janvier 1973.

151. Dirigé par un membre du corps de l'inspection de l'enseignement technique assisté "d'inspecteurs de

l'apprentissage commissionnés", le service de l'inspection de l'apprentissage fonctionne dans chaque académie. Il est à la disposition des préfets et des comités régionaux et départementaux de la formation professionnelle.

Le personnel comprend :

- . des membres du corps de l'enseignement technique et des ingénieurs d'agronomie ;
- . des anciens inspecteurs des Chambres de Métiers commissionnés ;
- . des inspecteurs de l'apprentissage recrutés par contrat et commissionnés pour trois ans ;
- . des fonctionnaires, notamment chargés de l'inspection des établissements de l'enseignement technique ou agricoles, appelés à effectuer certaines missions en plus de leurs attributions normales.

152. En 1975, on comptait 120 postes budgétaires d'inspecteurs de l'apprentissage sur lesquels, au mois de juin 80 seulement étaient pourvus à raison de 60 anciens inspecteurs venus de l'artisanat et de 20 inspecteurs de l'enseignement technique. Ces chiffres sont nettement insuffisants. Les services compétents du Ministère de l'Education estiment à 240 le nombre de postes minimum pour que le contrôle soit effectif. Il faut y ajouter le personnel administratif qu'on évalue à 365 personnes. Or, le budget de 1976, prévoit la création de 10 postes supplémentaires d'inspecteurs d'apprentissage seulement, et de 20 postes d'agents techniques de bureau.

153. Il est vrai que les postes budgétaires ne sont pas encore pourvus dans la proportion de 35 %, ce qui est un chiffre important. La raison tient sans doute à ce que le statut des inspecteurs de l'apprentissage est assez mal

défini et que l'option pour cette carrière n'est donc guère tentante. Au surplus, une controverse existe entre l'Assemblée permanente des Chambres de Métiers et le Ministère de l'Education.

La première fait remarquer qu'antérieurement à 1971, on comptait environ 110 inspecteurs pour le seul secteur de l'artisanat. Or la réduction des effectifs globaux s'accompagne avec la loi de 1971, d'un accroissement des tâches, au niveau géographique d'une part, au plan du volume des activités d'autre part. Il en résulte nécessairement une baisse dans la qualité du contrôle. Au contrôle systématique d'autrefois, se substitut un contrôle ponctuel et le rôle de conseil des anciens inspecteurs de l'artisanat se perd.

Le second observe que le particularisme du régime de l'artisanat ne se justifiait pas, que le contrôle qualitatif n'était pas du niveau prétendu par les Chambres de Métiers et qu'enfin, l'effectif des inspecteurs de l'apprentissage est composé pour une large part, d'anciens inspecteurs de l'artisanat.

Dans cette controverse, les services de l'Education Nationale ont sans doute raison dans le principe. Mais pour qu'on puisse débattre de la qualité d'un contrôle, encore faut-il que ce contrôle s'exerce réellement. Or, il risque de n'être que symbolique, s'il est assuré par 80 agents quand il en faut au minimum 240 et que les missions sont aussi lourdes que celles instituées par la loi !

B - LES MODALITES DU CONTROLE

1° LE CONTROLE SUR LES ENTREPRISES

154. a) Le contrôle à priori. - On trouve deux illustrations de ce contrôle dans la loi n° 71-576 du 16 juillet 1971. Il s'agit de la condition d'agrément exigée par l'article 15 et de la condition d'enregistrement du contrat, imposée par les articles 24 à 26.

On rappellera sommairement que l'agrément permet de vérifier que l'employeur qui désire recevoir des apprentis est en mesure d'assurer une formation professionnelle satisfaisante. L'agrément est accordé par le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, à l'employeur qui possède un équipement suffisant, utilise des techniques modernes dans son entreprise, et dont les qualités de moralité et de compétence professionnelle sont indéniables.

Quant à l'enregistrement du contrat, il permet à l'administration compétente - pratiquement la direction départementale du travail et de la main-d'œuvre dans le secteur industriel et commercial (D. n° 72-280, art. 49 à 52) - de vérifier que les conditions imposées par la loi ont été respectées. Cette mesure procède à notre sens d'un souci de contrôle préventif, en vue d'éviter les inconvénients de la nullité du contrat d'apprentissage (V. supra n° 46 et s.).

155. b) Le contrôle à posteriori. - Le contrôle à posteriori est d'ordre pédagogique ou réglementaire.
156. Le contrôle pédagogique de la formation donnée aux apprentis dans les entreprises est exercé par les inspecteurs de l'apprentissage qui ont le droit d'entrer dans toutes les entreprises employant des apprentis. L'employeur est donc tenu de leur indiquer, s'ils le demandent, les tâches ou les postes

de travail exclusivement confiés aux apprentis, de leur communiquer tout document de liaison en sa possession, de leur permettre de s'entretenir avec les apprentis et le personnel de l'entreprise responsable de la formation. Lorsqu'il assure le logement de l'apprenti, l'employeur est tenu d'indiquer les conditions dans lesquelles est assuré ce logement. Après chaque visite, l'inspecteur établit un compte rendu que le service de l'inspection de l'apprentissage transmet à l'employeur et au comité d'entreprise ou d'établissement. Des inspections conjointes peuvent être réalisées par les inspecteurs du travail et de l'apprentissage.

157. Le contrôle règlementaire est opéré par les inspecteurs du travail et les autres fonctionnaires compétents dans les termes de l'article 34 de la loi du 16 juillet 1971. Si ces faits révèlent des faits constitutifs d'infractions pénales, des sanctions répressives sont encourues (supra n° 55).

158. Enfin, ajoutons qu'en matière fiscale, le comité départemental intervient pour apprécier les demandes d'exonération au titre de la taxe d'apprentissage. Il peut faire procéder à des enquêtes sur l'utilisation des fonds recueillis par les bénéficiaires de l'exonération, soit par des fonctionnaires chargés de missions ou de fonctions d'inspection relevant des ministères de l'éducation nationale ou de l'agriculture, soit par des fonctionnaires du ministère de l'économie et des finances, lorsqu'il s'agit de vérifications budgétaires ou comptables, soit par des délégués désignés par le préfet sur proposition du comité. Ces délégués doivent être porteurs d'une lettre officielle.

Ces personnes sont habilitées à visiter non seulement les entreprises intéressées, mais l'ensemble des organismes bénéficiaires, à demander communication des budgets

et des comptes et à contrôler l'utilisation des ressources recueillies au titre de la taxe d'apprentissage.

C'est une section spécialisée du Comité départemental qui exerce les fonctions juridictionnelles en matière d'exonération de la taxe. Les décisions sont susceptibles d'appel devant la commission spéciale prévue par l'article 120-1 du Code général des Impôts (L. fin. rect. 23 déc. 1972. J.O. 27 déc. 1972).

2° LE CONTROLE SUR LES C.F.A.

159. Déjà compétent pour assurer le contrôle de la formation donnée aux apprentis dans les entreprises, le service de l'inspection de l'apprentissage (composé "d'inspecteurs de l'apprentissage commissionnés" et fonctionnant dans chaque académie) est également chargé :

- . de l'inspection pédagogique ;
- . de l'inspection administrative et financière desdits C.F.A.

Il exerce ces missions en liaison avec les agents relevant du ministre au nom duquel a été signée la convention de création du centre. Inspecteurs et agents ministériels ont à ce titre, accès à tous les locaux dépendant des C.F.A. ou utilisés par ce centre. Ils peuvent exiger la communication de tous documents d'ordre administratif, comptable ou pédagogique, y compris, éventuellement, ceux concernant l'enseignement à distance. Ils sont notamment habilités à contrôler le montant et l'utilisation des fonds perçus par l'organisme gestionnaire au titre de la taxe d'apprentissage.

160. Après chaque inspection d'un centre de formation d'apprentis, l'inspecteur ou le chargé de mission adresse un rapport au chef de service de l'inspection de l'apprentissage qui le communique au directeur du centre et à l'organisme gestionnaire.

Les rapports sont transmis au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, chaque fois qu'ils établissent un manquement à la réglementation. Ils sont transmis au comité régional de la formation lorsque le manquement met en cause la gestion ou le fonctionnement d'un C.F.A.

Lorsque les faits sont susceptibles de constituer une infraction pénale dont la constatation relève de l'inspecteur du travail (ou de l'un des autres fonctionnaires chargés du contrôle de la législation du travail ou des lois sociales), le rapport est en outre communiqué sans délai à ce fonctionnaire.

161. Si le contrôle effectué par l'Etat révèle des insuffisances graves ou des manquements aux obligations résultant de la loi ou de la convention, celle-ci peut être dénoncée par l'Etat, après mise en demeure non suivie d'effet.

Tout recrutement est alors interrompu. Le préfet de région prend les mesures nécessaires pour assurer l'achèvement des formations en cours. Il peut fixer la date de la fermeture définitive du centre et imposer à l'organisme gestionnaire des mesures particulières de fonctionnement pendant la période comprise entre la date d'effet de la dénonciation de la convention et la fermeture du centre.

Ces mesures peuvent concerner notamment :

- la désignation d'un membre de l'enseignement public comme responsable pédagogique du centre pendant cette période ;
- le transfert d'une partie des apprentis dans un autre centre ;
- la cessation des fonctions de certains membres du personnel ;
- et, en général, toutes dispositions d'ordre administratif ou pédagogique de nature à remédier aux insuffisances ou manquements constatés.

Si ces mesures ne sont pas suffisantes ou si les circonstances de la dénonciation impliquent l'impossibilité pour l'organisme gestionnaire d'assurer de façon satisfaisante la liquidation du centre et l'achèvement des formations, le préfet de région désigne un administrateur provisoire, lequel est entièrement substitué, pour les besoins de cette liquidation et de cet achèvement, au directeur du centre et aux organes de direction de l'organisme gestionnaire. L'administrateur provisoire agit pour le compte de l'organisme gestionnaire, sous l'autorité du préfet de région. Il établit et clôture le compte de liquidation.

C O N C L U S I O N

162. Il est encore trop tôt pour apprécier exactement la portée de la réforme de l'apprentissage qui, on le rappelle, aura son plein effet le 1er juillet 1976 seulement.

Aucune réforme ne peut s'accomplir sans heurts, ni sans qu'une période d'adaptation soit concédée à ceux qu'elle entraîne hors de leurs habitudes. Des réactions d'hostilité ont été ressenties dans le secteur artisanal, notamment, mais les différentes directions départementales du travail sont optimistes sur le devenir de l'institution. Les chiffres statistiques ne sont pas encore éloquents, mais selon les opinions généralement exprimées, les premiers résultats acquis permettent d'escompter une juste revalorisation d'un système trop souvent déprécié, encore que sa continuité, au travers de l'évolution des techniques, le fasse admettre comme irremplaçable dans les métiers professionnels où il se pratique.

Au plan des résultats positifs, la réforme semble se traduire, chez un grand nombre de maîtres d'apprentissage "par une conception plus précise des responsabilités qu'ils engagent, les amenant à un souci plus scrupuleux de se plier aux obligations, mieux définies, qui leur incombent" (rapport de la Direction Départementale du Travail de Maine-et-Loire du 17 avril 1974). En outre, elle conduit à une appréhension globale de l'apprentissage tant du point de vue juridique que du point de vue institutionnel. Certains espèrent

qu'il en ressortira une meilleure qualification des jeunes travailleurs et d'aucuns, spéculant pleinement sur la réussite de la réforme, estiment qu'elle "pourrait servir d'exemple et de modèle pour le passage à la vie active à d'autres niveaux :

- . niveau baccalauréat pour futurs E.T.A.M.
- . niveau supérieur pour futurs cadres.

163. Sans vouloir jouer les mauvais augures, on ne peut s'empêcher de penser que cet optimisme est probablement excessif. L'édifice mis en place est encore bien lourd, et l'entrée en apprentissage risque de rester longtemps encore la conséquence de l'échec scolaire ou de l'insuffisance du système éducatif. Une véritable politique de l'apprentissage ne se conçoit pas sans une transformation fondamentale des structures d'éducation et une modification en profondeur de la psychologie des enseignants et des familles.

La formation à temps plein, qui est le souhait formulé par quelques grandes organisations syndicales, préparant l'entrée de l'agent dans le processus de production avec versement corrélatif d'un présalaire, n'est encore pas réalisable ; certes. Mais une action plus intensive doit être menée au niveau de la formation scolaire dans les C.E.T. et peut-être conviendrait-il de ne pas négliger l'option qui propose le maintien de l'apprentissage sous contrôle direct de l'Education Nationale. Car actuellement, il existe incontestablement des facteurs exogènes et des facteurs endogènes qui limitent l'efficacité de l'institution.

I - Parmi les facteurs exogènes, il en est deux qui nous paraissent devoir retenir l'attention :

164. - L'abaissement de l'âge de la majorité à 18 ans,

par la loi n° 74-631 du 5 juillet 1974, risque d'apparaître comme un facteur contre-incitateur. En effet, l'entrée en apprentissage s'effectue normalement à l'âge de seize ans ; mais des échecs scolaires, et la possibilité dans certains cas de voir la formation s'étaler sur trois et même quatre ans, risquent d'inciter les jeunes à entrer le plus rapidement possible dans la vie active. La carence de l'orientation à cet égard, l'attraction d'un salaire de jeune ouvrier plus rémunérateur, le psychologisme du jeune adulte risquent de favoriser sinon le refus de l'apprentissage, du moins la résiliation des contrats en cours d'exécution.

A l'exception du secteur artisanal, où en moyenne 80 % des jeunes ayant signé leur contrat finissent leur apprentissage, le pourcentage des jeunes résiliant leur contrat en cours d'exécution reste élevé. A défaut d'information statistique nationale, nous avons pu avoir la communication d'une étude au niveau du département d'Eure-et-Loir. Pour les années 1968 à 1972, un pourcentage de résiliations égal à 32,6 % dans le secteur non artisanal et à 22,4 % dans le secteur artisanal a été relevé. Une enquête menée par la Direction du Travail de ce département en 1973 pour les contrats conclus entre 1968 et 1970 portant sur 250 représentants légaux d'apprentis, a montré d'autre part, que le pourcentage global de réussite au C.A.P., compte tenu des contrats résiliés, s'élève à 46 %.

165. On observera avec intérêt que ce phénomène d'abandon en cours de formation, n'est cependant pas un phénomène spécifique à l'apprentissage. On le rencontre également dans la formation à temps plein. Sans doute la déduction "conjoncturelle" (?) des emplois est-elle de nature à déduire le risque de fuite des apprentis vers la vie active. Mais si la situation de l'emploi est vraiment conjoncturelle,

force est de convenir que le remède n'est que provisoire. Bien mieux encore, on peut se demander si le jeune en apprentissage, ne se trouve pas souvent dans une simple position d'attente, et s'il ne cherchera pas à occuper à la première occasion, l'emploi qu'il aura la bonne fortune de trouver. Cette réflexion est irrésistiblement liée à la mise en place par les pouvoirs publics du contrat "emploi-formation", qui nous paraît être le second facteur exogène d'altération de l'apprentissage.

166. Le contrat emploi-formation a été institué par un Décret n° 75-437 du 4 juin 1975. Cette mesure ponctuelle devait permettre aux jeunes sortis de l'appareil scolaire en 1975 d'entrer de plain-pied dans la vie active. A cet effet, l'Etat apporte une aide financière aux employeurs qui acceptent d'embaucher les jeunes pour six mois au moins. Cette aide consiste à un remboursement d'une partie des frais de stage de formation ou d'adaptation et des salaires versés aux intéressés. Elle ne peut pas se cumuler avec les primes d'incitation à la création d'emplois.

Le contrat est conclu entre un jeune demandeur d'emploi de 16 à 25 ans et un employeur qui s'engage à le conserver à son service pour six mois au moins, le licenciement ne pouvant intervenir pendant cette période que pour motifs disciplinaires. Le Comité d'Entreprise est tenu informé de la conclusion et de l'exécution du contrat.

Pour la prise en charge partielle des frais, une convention doit être conclue entre l'employeur et l'Etat, qui prévoit les modalités d'organisation du stage, l'objet, la nature et la durée de la formation, le nombre de bénéficiaires. La prise en charge des frais de stage par l'Etat est directe lorsque le stage se déroule en centre public de

formation ; elle s'effectue sous forme de remboursement (6 francs par heure) dans les autres cas (durée de prise en charge possible : 120 et 500 heures). La participation aux rémunérations s'effectue sur la base de 30 % du SMIC. Elle atteint 100 % pendant la durée du stage.

Cette mesure intéressante, pour pallier l'inconvénient résultant de l'arrivée de jeunes demandeurs d'emploi sur le marché du travail, est limitée dans le temps. La conclusion du contrat "emploi-formation" n'était possible que jusqu'au 31 décembre 1975. Pour être ponctuelle, la mesure n'en est pas moins révélatrice des limites objectives de l'apprentissage, et elle risque d'apparaître comme une contre-impulsion à recourir à lui. Les Chambres de Métiers ont immédiatement regretté que le contrat "emploi-formation" ne comporte aucune limite à l'emploi des jeunes, alors que le nombre d'apprentis dans une même entreprise reste plafonné.

II - DES FACTEURS ENDOGENES, TENANT A LA COMPLEXITE DU SYSTEME, RISQUENT D'AUTRE PART, DE LIMITER SON DEVELOPPEMENT ET SON EFFICACITE. ON PEUT LES SITUER AU NIVEAU DES STRUCTURES, DES MECANISMES, ET DES FINALITES.

167. 1. Au niveau des structures, on ne saurait, certes nier, l'apport bénéfique des nouveaux textes au niveau du contrat d'apprentissage et des Centres de Formation d'Apprentis. Mais la mise en place des structures de formation et des structures de contrôle, reste délicate ou incomplète.

168. En ce qui concerne les structures de formation, la mise en place des Centres de Formation d'Apprentis reste difficile, et le sort qu'il convient de réserver aux anciens cours professionnels est encore imprécis. On l'a montré, certains employeurs ont été hostiles à l'idée de devoir se

séparer de leurs apprentis pendant une partie du temps normalement réservée à la formation générale et technologique. Le comportement de ces employeurs qui traduit, hélas, une volonté de perpétuer les anciens errements et de considérer l'apprenti comme un travailleur au rabais, homme de toutes mains de l'entreprise, a été favorisé par celui des organismes gestionnaires de cours par correspondance. Une intervention rigoureuse des pouvoirs publics a permis de remédier à cette difficulté.

Cependant, l'harmonisation du temps de travail dans l'entreprise et du temps d'enseignement dans les C.F.A. reste à faire. Il serait souhaitable que l'on parvienne à assurer pour un type de formation donné un régime identique pour les apprentis d'une région déterminée, et ceci dans tous les C.F.A. de cette région. Or, aucune précision à cet égard ne figure nécessairement au contrat de travail. Une formule assurant la cohésion de la formation doit cependant être trouvée. Soit que l'on prévoit pour les apprentis susceptibles d'aller au C.F.A. en externat, que les cours auront lieu tous les lundis, ou deux jours dans la semaine consécutifs, par exemple, soit que la convention fixe les dates des formations bloquées en internat.

169. Une autre question posée avec brutalité, mais non sans raison, par les organisations professionnelles, est celle de la qualité de l'enseignement dispensé. Il faut incontestablement éviter que l'apprentissage ne fournisse une main d'œuvre sous qualifiée, mais simplement adaptée professionnellement. La recherche de la qualification doit demeurer l'objectif majeur, ce qui suppose une sanction qui ne se limite pas au certificat d'aptitude, et des enseignants qui soient avertis de leur mission. La formation continue devrait précisément aider à préparer

les enseignants aux tâches délicates qui les attendent, et pour que la fonction attire les meilleurs d'entre eux, la rémunération doit être attractive. Enfin, l'emprise du système éducatif public ne doit pas se relâcher, au moins au niveau du contrôle.

170. - Les structures de contrôle de caractère administratif sont insuffisantes. Point n'est besoin de le rappeler. Toutefois, deux contrôles complémentaires peuvent également être souhaités,

- au niveau de l'entreprise, le contrôle de l'apprentissage est assuré normalement par l'inspecteur de l'apprentissage. Il conviendrait d'associer plus étroitement à ce contrôle, les institutions représentatives du personnel dans l'entreprise. Des expériences ont montré que des faits échappaient au contrôle direct de l'Administration et que celle-ci n'en avait connaissance que par l'intermédiaire des directeurs de C.F.A. auxquels les apprentis se confient plus facilement. Peut-être pourrait-on également confier aux Comités d'Entreprise un contrôle plus direct à l'affectation des ressources provenant de la taxe ou des sommes admises en exonération de celle-ci. Les Comités d'Entreprise n'ont actuellement que des prérogatives limitées en ce qui concerne le financement de la formation continue.

- au niveau des organes de contrôle, il semble souhaitable d'assurer une meilleure représentation des représentants du personnel au sein du Comité départemental. Peut-être convient-il également de tenir compte d'une proposition de la C.G.T. tendant à la création d'un organisme tripartite chargé d'assurer la collecte et la distribution des fonds issus de la taxe d'apprentissage. L'affectation

de ces ressources n'est guère maîtrisée actuellement par les pouvoirs publics.

171.

2. Au niveau des mécanismes, la complexité du système est apparente dans bien des domaines.

- L'agrément des employeurs, condition fondamentale de la qualité de la formation dispensée, suppose un contrôle préalable effectif des possibilités par l'entreprise. Ce contrôle, pratiquement, est très difficile à réaliser et le nombre restreint de refus d'agrément (5 à 6 %) en atteste. Il est vrai que les services intéressés ont été débordés par le nombre de demandes d'agrément présentées en 1972/73 lors de l'entrée en vigueur de la loi. Dans le Val d'Oise, les premières demandes d'agrément n'ont été délivrées qu'en novembre 1973 et près de la moitié des demandes étaient alors en cours d'instruction. Il est vraisemblable que la situation se décantera rapidement à présent, si ce n'est déjà fait ; Mais comment rester insensible à l'observation formulée par une Direction départementale (Val de Marne) qui signale la disparité entre les conditions d'agrément qui obligent l'employeur à faire connaître le nombre d'apprentis qu'il est susceptible de recevoir et le modèle-type de contrat préparé par le Ministre du Travail qui se borne à exiger la mention du nombre des salariés de l'établissement.

- la portée des prescriptions du contrat d'apprentissage est souvent imprécise. On ne reviendra pas sur les formalités légales et sur la procédure d'enregistrement dont on ne connaît pas encore la sanction exacte. Mais on illustrera ici une difficulté pratique majeure du système : elle est relative à la durée de la formation. Alors que la durée de principe est de deux ans, et qu'elle ne peut être portée à trois ou même quatre ans qu'exceptionnellement, il est à craindre qu'en pratique, la durée habituelle soit fixée à

trois ans, si l'implantation des C.P.A. n'est pas systématique. Pour se convaincre de l'hétérogénéité de la réglementation sur ce point, on conseillera la lecture du rapport de la direction départementale du Travail d'Ile-et-Vilaine de 1974. A la page 3, on y lit en effet que selon les périodes de l'année où ont été enregistrés les contrats, la durée de l'apprentissage a été différente selon la réglementation applicable. Fixée d'abord à deux ans, cette durée a pu être portée à trois ans pour les élèves ne justifiant pas d'un passage en C.P.A., à compter du 1er juillet 1973. Or, les services de cette Direction n'ont été avisés de cette possibilité que par une circulaire du 29 juin 1973, diffusée bien plus tard, c'est-à-dire après que les nouveaux contrats eussent été conclus pour deux ans !

172. - Enfin, on n'insistera jamais assez sur la nécessité d'une adhésion générale des parties concernées, à l'esprit de la réforme. L'hésitation initiale des employeurs à la recevoir n'est peut être qu'un frein provisoire au développement de l'institution, et s'explique, espérons-le, par un manque d'information suffisante. Ce constat a été dressé dans plusieurs régions où l'on a observé qu'en 1973 les employeurs sont sortis de l'expectative dans laquelle ils sont demeurés en 1972.

Dans le département du Rhône, une circulaire a été adressée aux divers organismes centralisateurs avec mission de la diffuser auprès de leurs adhérents. Cette circulaire vise à expliquer clairement aux parties leurs obligations et les formalités à accomplir.

Il reste cependant que l'esprit de la réforme est souvent mal compris par les employeurs notamment au plan de la rémunération. Lorsque la rémunération légale

de base est supérieure à celle pratiquée antérieurement (mécanique générale, mécanique automobile, coiffure, boucherie, charcuterie...) certains employeurs ont maintenu leur attitude antérieure ; (Hôtellerie, artisans du bâtiment, dans le département de la Vendée en particulier). Lorsque la rémunération légale de base est inférieure à celle pratiquée antérieurement, on a assisté à la dénonciation d'accords de salaires par des Fédérations patronales ! Ce fut le cas en Maine-et-Loire dans les activités de la boulangerie et de la pharmacie d'officine !

Cette attitude est à condamner vivement. Elle risque d'être le cancer de la réforme.

173. 3. Au niveau des finalités, enfin, la réforme restera minime et d'une portée limitée si elle ne doit se borner qu'à assurer l'adaptation professionnelle des adolescents.

Il importe en effet, non pas d'adapter l'apprenti à l'emploi qu'il choisit, mais de combiner l'orientation et les besoins, ce qui suppose une orientation réelle, et une estimation concrète des besoins à moyen terme.

Dans cet ordre d'idées, il est nécessaire que l'orientation se fasse au profit des secteurs les moins tentateurs actuellement, mais où le besoin en main-d'oeuvre qualifiée est constant : hôpitaux, gros œuvre du bâtiment, emplois industriels. Pour parvenir à combler le déficit en main d'oeuvre dans ces domaines, une amélioration concrète des conditions de travail, justement réclamée par les grandes centrales syndicales est indispensable. En outre, il est nécessaire que les employeurs soient convaincus de l'efficacité de la formation acquise par l'apprentissage, qu'ils ne répugnent pas à la développer dans leurs entreprises et

qu'ils consentent, malgré la timidité de la relance économique à la création d'emplois nouveaux. Or de nombreuses sociétés continuent à préférer une formation directe sur le tas à une formation mixte, à leurs yeux trop rigide.

Enfin, il est nécessaire que l'apprenti ait plus que l'espérance de trouver un emploi dans le métier qu'il a choisi. Sic'est à peu près une certitude pour 80 % des apprentis de l'artisanat, ça ne l'est guère pour les apprentis du secteur non artisanal. Selon une enquête locale au niveau du département d'Eure-et-Loir, 42,5 % d'apprentis - dont le contrat n'a pas été résilié - changent d'employeur et même de métier après leur contrat. Le devenir de l'apprenti, voilà la finalité de l'institution : c'est elle qui doit, à présent, déterminer les modalités des actions à entreprendre.

°°

°° °°

ANNEXE A

PRINCIPAUX METIERS POUVANT DONNER LIEU A APPRENTISSAGE

Nomenclature Nationale des Formations professionnelles	Nomenclature des métiers et des activités individuelles "CODE DES METIERS". Index analytique. I.N.S.E.E. 1968
MINES ET CARRIERES (EXTRACTION) TRAVAIL DES PIERRES.	Marbrier - Graveur sur pierre ^x - Tailleur de pierres - Briquetier - tuilier.
CONSTRUCTION EN BATIMENT.	Cimentier - Carreleur mosaïste - Maçon - Plâtrier - Plâtrier-peintre
COUVERTURE, PLOMBERIE, CHAUFFAGE.	Monteur en chauffage central - Plombier sanitaire - Couvreur - Couvreur-zingueur.
PEINTURE EN BATIMENT, PEINTURE INDUSTRIELLE.	Encadreur - Peintre en bâtiment - Peintre en voitures - Staffeur - Décorateur - Peintre en lettres - Peintre décorateur.
PRODUCTION ET PREMIERE TRANSFORMATION DES METAUX, FONDERIE, LAMINAGE, MOULAGE.	Fondeur de métaux précieux ^x - Batteur d'or ^x - Lamineur de métaux précieux ^x - Mouleur-noyateur main ^x .
FORGE, CHAUDRONNERIE, CONSTRUCTIONS METALLIQUES, FORMATIONS CONNEXES.	Forgeron maréchal-ferrant - Serrurier de bâtiment - Ferronnier de bâtiment - Ferronnier d'art - Tôlier réparateur de carrosseries - Tôlier - Soudeur autogène au chalumeau oxyacétylénique - Coutelier - Polisseur en coutellerie ^x - Réparateur de radiateurs autos - Chaudronnier tôlier - Tôlier formeur - Charpentier en fer - Soudeur à l'arc.
MECANIQUE GENERALE ET DE PRECISION. TRAVAIL SUR MACHINES OUTILS. AUTOMATISMES.	Mécanicien réparateur de cycles et motocycles - Mécanicien réparateur de machines agricoles - Mécanicien réparateur d'automobiles - Mécanicien réparateur de machines de bureau - Mécanicien de mécanique générale - Ajusteur mécanicien - Ajusteur balancier - Armurier - Mécanicien frigoriste - Tourneur sur métaux - Fraiseur - Horloger.
ELECTRICITE, ELECTRONIQUE, ELECTRO-MECANIQUE.	Electricien d'automobiles - Electricien monteur installateur - Electricien bobinier.
ELECTRONIQUE.	Radioélectricien monteur-dépanneur.
VERRE ET CERAMIQUE.	Souffleur de verre ^x - Vitrier - Miroitier - poseur - Miroitier façonnier - Lapidaire ^x - Tailleur de verres, cristaux ^x - Faïencier-porcelainier ^x - Potier - Céramiste.

PRINCIPAUX METIERS POUVANT DONNER LIEU A APPRENTISSAGE

PHOTOGRAPHIE, INDUSTRIES GRAPHIQUES (PHOTOGRAVURE, COMPOSITION, IMPRESSION).	Photographe - Photogaveur - Graveur hélioffset - Linotypiste - Imprimeur - Compositeur typo - Conducteur litho et offset - Conducteur de machine typo - Conducteur héli.
PAPIER ET CARTON.	Brocheur - Relieur à la main - Cartonier - Papetier à la cuve.
CHIMIE, PHYSIQUE, BIOCHIMIE, BIOLOGIE, PRODUCTION CHIMIQUE.	Argenteur préparateur* - Cirier* - Electroplaste*
BOULANGERIE, PATISSERIE.	Boulangier - Pâtissier.
ABATTAGE, TRAVAIL DES VIANDES.	Tripier - Boucher - Boucher hippophagique - Charcutier.
AUTRES SPECIALITES DE L'ALIMENTATION (TRANSFORMATION, PREPARATION).	Confiseur - Brasseur de bière - Meunier - Traiteur - Laitier-beurrier - Fromager.
TEXTILES : PEIGNAGE, FILATURE, TISSAGE, BONNETERIE, TEXTILES.	Apprêteur-blanchisseur - Teinturier-dégraiseur - Tisseur - Tricoteuse main - Stoppeur.
HABILLEMENT, TRAVAIL DES ETOFFES, COUPE, COUTURE, BRODERIE, LINGERIE, CONFECTION DE VETEMENTS, FOURRURE, CHAPELLERIE, TAPISSERIE, MATELASSERIE.	Confectionneuse* - Lingère sur mesure* - Mécanicienne en fourrure - Apiéceur - Giletier - culottier - Corsetière sur mesure - Modiste - Fourreur - Corsetière-orthopédiste - Blanchisseur - Tailleur - Couturière flou - Tailleur - outurière pour dame - Monteuse en lingerie* - Brodeuse à la main* - Chapelier - Poseur de revêtement de sol - Tapissier d'ameublement - Sellier-garnisseur en carrosserie - Repasseuse au fer*.
TRAVAIL DES CUIRS ET PEAUX, TANNERIE, MEGISSERIE, PELLETERIE, CORROIERIE, CORDONNERIE, SELLERIE, MAROQUINERIE, FABRICATION INDUSTRIELLE DE LA CHAUSSURE.	Cordonnier-réparateur - Cordonnier-bottier - Bottier-orthopédiste - Bourrellier - Sellier - Gainier - Maroquinier - Gantier de peau - Tanneur-mégissier.
TRAVAIL DU BOIS : SCIERIE, MENUISERIE, EBENISTERIE, CHARRONNAGE, TONELLERIE, AUTRES SPECIALITES DU TRAVAIL DU BOIS.	Scieur-débiteur de bois - Charpentier en bois - Menuisier en meubles - Menuisier de bâtiment - Ebéniste - Modeleur-mécanicien - Luthier* - Carossier en bois - Charron-constructeur* - Tonnelier*.
CONDUCTEUR D'ENGINS TERRESTRES, ENGINS DE CHANTIER, DE LEVAGE, DE TRANSPORT ET MACHINES AGRICOLES.	Puisatier*.
AUTRES FORMATIONS DES SECTEURS PRIMAIRES ET SECONDAIRES.	Vannier-rotinier* - Fleuriste en fleurs artificielles - Perruquier posticheur - Ouvrier en pianos, harpes, orgues, harmoniums, etc.

PRINCIPAUX METIERS POUVANT DONNER LIEU A APPRENTISSAGE

ARTS ET ARTS APPLIQUES, ESTHETIQUE INDUSTRIELLE	Bijoutier joaillier* - Monteur en bronze* - Orfèvre - Bijoutier* - Graveur sur métaux - Graveur sur métaux précieux - Graveur litho* - Graveur sur cuivre*.
SANTE, SECTEUR PARAMEDICAL, SERVICES SOCIAUX.	Mécanicien en prothèse dentaire - Mécanicien orthopédiste.
SOINS PERSONNELS.	Manucure - Esthéticienne - Coiffeur pour messieurs - Coiffeur pour dames - Coiffeur mixte.

REMARQUES :

La liste des métiers indiquée ci-dessus est extraite des 47 groupes de formation ressortant à la nomenclature nationale des formations. Elle facilite la recherche des métiers donnant lieu à apprentissage artisanal. Cette liste, non exhaustive, constitue un guide concernant les principaux métiers artisanaux. Les métiers portant astérisques sont à faibles effectifs. Ils peuvent constituer des carrières intéressantes. Il est nécessaire de se renseigner localement pour connaître les réels débouchés au moment de l'orientation.

Ministère du Travail
Division de la statistique

ANNEXE B
A P P R E N T I S S A G E

NOMBRE DE CONTRATS ENREGISTRÉS OU PROROGES EN 1974

	Contrats enregistrés			Contrats prorogés			
	1973	1 9 7 4		1973	1 9 7 4		
	Ensemble	S.Métiers	S.nonart.	Ensemble	Ensemble	Ensemble	dont s. Métiers
REGION PARISIENNE :							
75-Paris	2.381	1.045	1.319	2.364	5	129	43
77-Seine et Marne	1.142	707	307	1.011	8	10	3
78-Yvelines	985	580	448	1.028	-	14	2
91-Essonne	1.008	294	164	458	-	-	-
92-Hauts de Seine	1.073	442	632	1.074	8	46	7
93-Seine Saint Denis	928	560	406	966	4	48	15
94-Val de Marne	691	337	265	662	1	46	37
95-Val d'Oise	665	372	245	617	21	32	5
TOTAL	8.873	4.394	3.786	8.180	47	325	112
CHAMPAGNE-ARDENNE :							
08-Ardennes	374	194	125	319	52	8	7
10-Aube	423	221	211	432	-	8	4
51-Marne	639	261	271	532	4	28	18
52-Haute-Marne	363	143	137	280	7	12	9
TOTAL	1.799	819	744	1.563	63	56	38
PICARDIE :							
02-Aisne	790	407	366	773	39	26	23
60-Oise	708	489	303	792	1	12	7
80-Somme	1.009	310	310	620	-	18	8
TOTAL	2.507	1.206	979	2.185	40	56	28
HAUTE NORMANDIE :							
27-Eure	496	403	192	595	2	13	5
76-Seine-Maritime	1.395	1.255	636	1.891	-	15	6
TOTAL	1.871	1.658	828	2.486	2	28	11
CENTRE :							
18-Cher	680	424	299	723	-	20	13
28-Eure-et-Loir	828	496	314	810	-	23	12
36-Indre	582	349	171	520	1	9	4
37-Indre-et-Loire	1.347	964	201	1.165	-	19	18
41-Loir-et-Cher	891	540	319	859	-	16	-
45-Loiret	1.551	702	576	1.278	12	24	-
TOTAL	5.879	3.475	1.880	5.355	13	110	47
NORD :							
59-Nord	1.749	915	656	1.571	-	96	42
62-Pas-de-Calais	839	872	309	1.181	18	50	30
TOTAL	2.588	1.787	965	2.752	18	146	72

Apprentissage

	Contrats enregistrés				Contrats prorogés		
	1973	1 9 7 4		1973	1 9 7 4		
	Ensemble	S.Métiers	S.Nonart.	Ensemble	Ensemble	Ensemble	dont s. Métiers
LORRAINE :							
54-Meurthe et Moselle	1.532	666	618	1.284	33	53	31
55-Meuse	338	187	194	381	-	57	26
57-Moselle	857	41	557	1.298	-	-	-
88-Vosges	649	322	291	613	-	20	14
TOTAL	3.368	1.916	1.660	3.576	33	130	70
AQUITAINE :							
24-Dordogne	817	490	249	739	1	29	15
33-Gironde	2.995	1.231	1.440	2.671	-	122	61
40-Landes	600	355	246	601	3	21	11
47-Lot et Garonne	725	381	124	505	-	31	22
64-Pyrénées-Atlantique	1.157	817	319	1.136	6	57	22
TOTAL	6.294	3.274	2.378	5.652	10	260	131
MIDI-PYRENEES :							
09-Ariège	195	118	67	185	-	9	7
12-Aveyron	425	304	91	395	2	79	68
31-Haute-Garonne	795	979	479	1.458	17	126	108
32-Gers	243	149	51	200	-	1	-
46-Lot	290	201	58	259	4	64	59
65-Hautes-Pyrénées	397	241	176	417	-	15	8
81-Tarn	770	507	186	693	-	23	5
82-Tarn et Garonne	454	204	116	320	-	2	-
TOTAL	3.569	2.703	1.224	3.927	23	319	255
BOURGOGNE :							
21-Côte d'Or	954	485	388	873	4	16	11
58-Nièvre	646	396	206	602	-	15	9
71-Saône et Loire	932	509	316	825	2	42	23
89-Yonne	873	407	262	669	17	31	14
TOTAL	3.405	1.797	1.172	2.969	23	104	57
RHONE-ALPES :							
01-Ain	592	439	202	641	23	16	1
07-Ardèche	383	304	30	334	3	26	17
26-Drôme	545	498	200	698	-	51	13
38-Isère	892	733	358	1.091	6	19	5
42-Loire	984	589	350	932	-	42	11
69-Rhône	2.032	1.060	1.022	2.082	2	128	9
73-Savoie	413	258	149	407	2	43	23
74-Haute-Savoie	454	506	210	716	2	-	-
TOTAL	6.295	4.387	2.521	6.908	38	325	79
LANGUEDOC-ROUSSILLON							
11-Aude	701	400	136	536	-	35	25
30-Gard	863	706	316	1.022	-	27	14
34-Hérault	931	907	292	1.199	14	-	-
48-Lozère	105	80	19	99	3	30	29
66-Pyrénées-Orientales	646	519	262	781	-	-	-
TOTAL	3.246	2.612	1.025	3.637	17	92	68

Apprentissage

	Contrats enregistrés				Contrats prorogés		
	1973	1 9 7 4		1973	1 9 7 4		
	Ensemble	S.Métiers	S.non art.	Ensemble	Ensemble	Ensemble	dont s. Métiers
PROVENCE-COTE D'AZUR :							
04-Alpes de Haute Prov.	239	123	44	167	1	21	17
05-Hautes-Alpes	166	103	28	131	-	15	9
06-Alpes-Maritimes	1.183	827	454	1.281	-	78	36
13-Bouches-du-Rhône	3.087	1.390	923	2.313	-	-	-
83-Var	1.779	698	668	1.366	-	89	56
84-Vaucluse	1.211	839	392	1.231	-	90	51
TOTAL	7.665	3.980	2.509	6.489	1	293	169
ALSACE :							
67-Bas-Rhin	467	366	438	804	-	1	-
68-Haut-Rhin	491	528	621	1.149	-	-	-
TOTAL	958	894	1.059	1.953	-	1	-
FRANCHE-COMTE :							
25-Doubs	619	330	196	526	-	23	9
30-Jura	204	209	76	285	2	16	11
70-Haute-Saône	318	172	86	258	2	28	12
90-Territoire-de-Belfort	229	215	106	321	-	4	3
TOTAL	1.370	926	464	1.390	4	71	35
BASSE NORMANDIE :							
14-Calvados	961	500	254	754	-	17	8
50-Manche	1.493	739	645	1.384	-	49	28
61-Orne	618	368	214	582	3	11	8
TOTAL	3.072	1.607	1.113	2.720	3	77	44
PAYS DE LA LOIRE :							
44-Loire-Atlantique	2.405	1.084	1.192	2.276	-	33	5
49-Maine et Loire	2.084	578	271	849	2	5	4
53-Mayenne	725	417	212	629	4	24	23
72-Sarthe	1.267	737	452	1.189	-	12	10
85-Vendée	1.350	738	179	917	-	26	22
TOTAL	7.831	3.554	2.306	5.860	6	100	64
BRETAGNE :							
22-Côtes du Nord	1.062	545	201	746	2	14	12
29-Finistère	1.570	815	462	1.277	-	22	-
35-Ille et Vilaine	1.549	670	521	1.191	-	63	23
56-Morbihan	1.131	847	388	1.235	1	40	26
TOTAL	5.312	2.877	1.572	4.449	3	139	61
LIMOUSIN :							
19-Corrèze	611	362	175	537	-	41	30
23-Creuse	176	99	41	140	1	9	2
87-Haute-Vienne	491	324	182	506	1	25	14
TOTAL	1.278	785	398	738	2	75	46

Apprentissage

	Contrats enregistrés				Contrats prorogés		
	1973	1 9 7 4		1973	1 9 7 4		
	Ensemble	S.Métiers	S.Non art.	Ensemble	Ensemble	Ensemble	dont s. Métiers
AUVERGNE :							
03-Allier	988	472	415	887	7	49	10
15-Cantal	353	531	185	716	4	81	47
43-Haute-Loire	444	363	61	424	-	27	16
63-Puy de Dôme	1.216	745	398	1.143	16	63	25
TOTAL	3.001	2.111	1.059	3.170	27	220	98
POITOU-CHARENTE :							
16-Charente	959	649	286	935	49	12	6
17-Charente-Maritime	1.698	984	447	1.431	11	23	18
79-Deux-Sèvres	1.020	654	314	968	-	42	26
86-Vienne	1.057	676	485	1.161	1	20	10
TOTAL	4.734	2.963	1.532	4.495	61	97	60
CORSE :							
20-Corse	469	209	49	258	-	2	2
TOTAL GENERAL (2)	85.384	49.934	31.223	81.157	434	3.026	1.557
dont : Secteur des métiers	51.982	49.934			254	1.557	
Secteur non artisanal	33.402		31.223		180	1.469	

Annexe C

3428

JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE FRANÇAISE

30 Mars 1975

ANNEXE I

CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DU CENTRE

- I. — Siège du centre (adresse complète).
- II. — Locaux où sont dispensées les formations (adresses complètes; préciser s'ils appartiennent à l'organisme gestionnaire ou dans quelles conditions ils sont mis à sa disposition).
- III. — Liste des annexes locales du centre (pour le détail des formations données dans ces annexes, voir annexe II bis).
- IV. — Aire normale de recrutement du centre.
- V. — Nombre minimal d'apprentis à admettre annuellement pour l'ensemble des formations.
- VI. — Nombre maximal.

ANNEXE I bis

POUVOIRS RELEVANT DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE CONCERNANT LA PÉDAGOGIE ET L'ADMINISTRATION DU CENTRE

L'organisme gestionnaire se réserve les pouvoirs suivants :

ANNEXE II

A. — TABLEAU GÉNÉRAL DES FORMATIONS

NUMÉRO ET APPELLATION de formation, diplômes préparés.	MATIÈRES ENSEIGNÉES	NUMÉRO de l'enseignement.	NOMBRE d'heures par an.	TAUX d'encadrement (nombre d'élèves par classe).	REPARTITION des enseignements dans l'année	OBSERVATIONS
N° 1 Formation de (C. A. P. de Annexe pédagogique de référence.	1 ^{re} année : a) Enseignement général : Français Mathématiques ... b) Enseignement technique théorique et pratique. 2 ^e année.	1-01 1-02		15 à 30 A fixer pour chaque formation.	Exemples. 2 heures par jour, 5 jours par semaine ou une semaine sur quatre ou trois périodes bloquées de 2 semaines, etc.	Notamment s'il y a lieu nombre de sections préparant au même diplôme: date de l'ouverture de la formation lorsqu'elle ne coïncide pas avec celle du centre.
N° 2 Formation de (C. A. P. de Annexe pédagogique de référence.		2-01 2-02				

B. — PROGRAMME DES ENSEIGNEMENTS

NUMÉRO de formation.	NUMÉRO de l'enseignement	PROGRAMME SOMMAIRE	OBSERVATIONS
1	1-01	Se référer à l'annexe pédagogique de la convention type lorsqu'elle existe; n'indiquer alors que les variantes ou compléments.	Indiquer éventuellement les parties du programme qui ne doivent être abordées qu'à une phase donnée de la progression.
	1-02		
2	2-01		

ANNEXE II bis

FORMATIONS DISPENSÉES PAR DES ANNEXES DU CENTRE

NOM DE L'ANNEXE	LOCAUX	ENSEIGNEMENTS DISPENSÉS (numéro et intitulé).	RESSORT GÉOGRAPHIQUE	OBSERVATIONS
Annexe de	Exemple : C. E. G. de	Exemple : 1-01 - Français tous. C. A. P. (1 ^{re} et 2 ^e année)	Exemple : Canton de	Indiquer notamment si l'annexe est gérée directement par le centre ou fonctionne par convention avec un autre organisme, tel qu'un établissement d'enseignement.

Annexe C suite

ANNEXE II ter

CENTRES A VOCATION RÉGIONALE, INTERRÉGIONALE OU NATIONALE

A. — Enseignement par correspondance :

Indiquer pour chaque formation et pour chaque enseignement, identifiés par le numéro figurant à l'annexe II :

- la nature des documents envoyés aux élèves et leur périodicité ;
- la périodicité des travaux demandés aux élèves et le délai maximal imparti pour leur correction ;
- les modalités du contrôle de l'acquisition des connaissances effectué sur place par un correspondant local du centre.

B. — Enseignements organisés localement par un organisme conventionné avec le centre :

NOM ET ADRESSE de l'organisme.	ENSEIGNEMENTS DISPENSÉS (numéro et intitulé).	RESSORT GÉOGRAPHIQUE	OBSERVATIONS

C. — Stages spécialisés effectués dans le centre lui-même :

Indiquer :

- le nombre de stages ;
- la durée de chacun d'eux ;
- la nature des enseignements dispensés.

N. B. — La totalité des enseignements mentionnés à l'annexe II doivent figurer dans la présente annexe, sous l'une des rubriques A, B ou C.

D. — Modalités de transport et de logement des apprentis.

ANNEXE III

DÉPENSES THÉORIQUES RETENUES EN FONCTION DES BARÈMES POUR LE CALCUL DE L'ÉVENTUELLE SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT

A. — Forfait heure-élève :

NUMÉRO ET INTITULÉ DE FORMATION	FORFAIT HEURE-ÉLÈVE	OBSERVATIONS
I. — Formation de.....		
II. — Formation de.....		

B. — Forfait logement et transport (le cas échéant) :

- a) Logement. — Forfait journalier par apprenti pendant les périodes où il est éloigné de sa résidence habituelle pour suivre des enseignements organisés par le centre. Indiquer également le nombre maximal de journées autorisé par apprenti pour chaque année.
- b) Transport. — Montant maximal des dépenses autorisées annuellement par apprenti (compte tenu de la distance à parcourir, du nombre de voyages et du moyen de transport).

C. — Pourcentage applicable aux dépenses théoriques pour déterminer le montant de la subvention de l'Etat.

N. B. — Les forfaits fixés en A et B sont révisables annuellement. Le pourcentage fixé en C est valable en principe pour la durée de la convention ; il peut toutefois être révisé par le préfet de région, après avis du comité régional, en cas de variations importantes dans la structure des recettes du centre.

ANNEXE D

RECAPITULATIF EXAMENS

	1968 (1)	1969 (1)	1970 (1)	1971 (1)	1972 (2)	1973 (3)
A - Effectif au 1er janvier de l'année de l'examen 3ème, 4ème et 5ème année groupées	66.545	69.917	64.715	53.871	44.515	45.744
<u>Apprentis présentés à l'E.F.A.A. (Examen de fin d'apprentissage artisanal)</u>						
D - E.F.A.A. seul	27.826	25.401	19.442	16.090	18.243	16.492
E - E.F.A.A. et C.A.P. (candidatures doubles)	22.538	22.782	18.947	17.482	18.326	17.934
F - Total des présentés	50.364	48.183	38.389	33.572	36.569	34.426
<u>Apprentis reçus à l'E.F.A.A.</u>						
G - à l'E.F.A.A. seul	14.873	14.130	10.656	8.189	10.461	9.752
H - à l'E.F.A.A. (présentés aux deux, mais avec échec au C.A.P.)	3.643	4.341	3.592	4.520	3.767	3.585
I - à l'E.F.A.A. (et au C.A.P. à la fois)	8.641	7.939	6.007	6.351	7.550	6.759
J - Total des reçus - (G + H + I)	27.157	26.410	20.255	19.060	21.778	20.096
<u>Apprentis s'étant présentés au C.A.P.</u>						
L - C.A.P. seul	15.036	14.793	11.806	12.066	11.612	12.495
M - C.A.P. et E.F.A.A. (candidatures doubles, correspondant à E.)	22.538	22.782	18.947	17.482	18.326	17.326
N - Total des présentés	37.574	37.575	30.753	29.548	29.938	29.821
<u>Apprentis reçus au C.A.P.</u>						
O - au C.A.P.	6.739	6.062	4.980	5.356	5.564	5.881
P - au C.A.P. (présentés aux deux avec échec à l'E.F.A.A.)	1.405	944	734	823	748	938
Q - au C.A.P. et à l'E.F.A.A. à la fois (identique au résultat I)	8.641	7.939	6.007	6.351	7.550	6.759
R - Total des reçus (O + P + Q)	16.785	14.945	11.721	12.530	13.862	13.578

(1) 92 chambres de métiers (excepté la Corse)

(2) 91 chambres de métiers (excepté la Corse et le Lot)

(3) Toutes chambres de métiers (excepté la Corse).

ÉTUDES

parues à ce jour dans la série "politique sociale" (1) :

8093 – N° 1

La formation professionnelle des jeunes dans les entreprises industrielles, artisanales et commerciales des pays de la CEE

1963, 126 p. (DE, FR, IT, NL). FF 14,-; FB 140,-.

8047 – N° 2

La réglementation des congés payés dans les six pays de la Communauté

1962, 130 p. (DE, FR, IT, NL). FF 10,-; FB 100,-.

8058* – N° 3

Etude sur la physionomie actuelle de la sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 130 p. (DE, FR, IT, NL). FF 9,-; FB 90,-.

8059* – N° 4

Etude comparée des prestations de sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 145 p. (DE, FR, IT, NL). FF 14,-; FB 140,-.

8060* – N° 5

Financement de la sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 164 p. (DE, FR, IT, NL). FF 10,-; FB 100,-.

8091 – N° 6

Le droit et la pratique des conventions collectives dans les pays de la CEE

1963, 63 p. (DE, FR, IT, NL). FF 5,-; FB 50,-.

8108 – N° 7

L'emploi agricole dans les pays de la CEE

Tome I: Structure

1964, 61 p. (DE, FR, IT, NL). FF 7,-; FB 70,-.

8123 – N° 8

L'emploi agricole dans les pays de la CEE

Tome II: Evolution et perspectives

1964, 51 p. (DE, FR, IT, NL). FF 6,-; FB 60,-.

8135* – N° 9

Le chômage et la main-d'œuvre sous-employée – Mise en oeuvre d'une méthode de recherche – Belgique

1965, 176 p. (DE, FR, IT, NL). FF 12,-; FB 120,-.

8140* – N° 10

Les salaires dans les branches d'industrie – Filatures de coton – Industrie du caoutchouc – Construction navale et réparation de navires

1965, 65 p. (DE, FR, IT, NL). FF 5,-; FB 50,-.

(1) Les signes abrégés DA, DE, EN, FR, IT et NL indiquent les langues dans lesquelles les textes ont été publiés (danois, allemand, anglais, français, italien et néerlandais).

Etudes parues à ce jour dans la série "politique sociale" :

8151* – N° 11

Etude comparative des normes législatives régissant la protection des jeunes travailleurs dans les pays membres de la CEE

1966, 113 p. (DE, FR, IT, NL). FF 10,-; FB 100,-.

8172* – N° 12

Les salaires dans les branches d'industrie – Construction métallique – Imprimerie – Confection

1966, 77 p. (DE, FR, IT, NL). FF 6,-. FB 60,-.

8175 – N° 13

La protection de la maternité dans les six pays de la CEE

1966, 42 p. (DE, FR, IT, NL). FF 5,-; FB 50,-

8184 – N° 14

Les systèmes de la durée du travail dans les Etats membres de la CEE compte tenu en particulier de la situation dans les secteurs : Industrie automobile – Industrie électrotechnique – Industrie textile – Industrie des fibres artificielles et synthétiques – Industrie du caoutchouc – Industrie chimique

1966, 126 p. (DE, FR, IT, NL). FF 15,-. FB 150,-.

8185* – N° 15

Les régimes complémentaires de sécurité sociale dans les pays de la CEE

1966, 98 p. (DE, FR, IT, NL). FF 12,-; FB 120,-.

8193* – N° 16

Les services de la main-d'œuvre des Etats membres de la Communauté – Exposé de synthèse

1967, 134 p. (DE, FR, IT, NL). FF 14,-; FB 140,-.

8199 – N° 17

Le travail dominical dans les Etats membres de la CEE compte tenu en particulier de la situation dans les branches d'industrie : Fabrication de ciment – Industrie de la porcelaine et de la céramique – Fabrication de la pâte, du papier et du carton – Production de fibres artificielles et synthétiques – Industrie du lait

1967, 124 p. (DE, FR, IT, NL). FF 8,-. FB 80,-

8204 – N° 18

La réglementation des congés payés dans les Etats membres de la CEE – Etat début 1966

1967, 106 p. (DE, FR, IT, NL). FF 12,50. FB 125,-

8227 – N° 19

Critères à la base de la fixation des salaires et problèmes qui y sont liés pour une politique des salaires et des revenus

1967, 98 p. (DE, FR, IT, NL). FF 8,-. FB 80,-.

8274 – N° 20

Le financement de la sécurité sociale dans l'agriculture

1970, 83 p. (DE, FR, IT, NL). FF 14,-; FB 125,-.

Etudes parues à ce jour dans la série "politique sociale" :

8275 – N° 21

Les incidences économiques de la sécurité sociale

1970, 203 p. (DE, EN, FR, IT, NL). FF 33,-, FB 300,-.

8377 – N° 22

L'information relative aux revenus et aux patrimoines dans les pays de la Communauté

1972, 43 p. (DE, FR, IT, NL). FF 11,-, FB 100,-.

8410 – N° 23

Les effets des réductions d'effectifs dans l'industrie charbonnière sur les régimes de sécurité sociale des mines et spécialement sur les régimes de pension

1972, 105 p. (DE, EN, FR, IT, NL). FF 16,50; FB 150,-.

8459 – N° 24

La dynamique du chômage et de l'emploi

1976, 110 p. (EN, FR, NL). FF 29,-; FB 240,-.

8723 – N° 25

Le travail temporaire

Etude comparée des dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans les Etats membres des Communautés européennes

1976, 80 p. (DE, EN, FR). FF 9,-; FB 75,-.

CH-SN-76-026-FR-C – N° 26

Les congés culturels dans les Etats membres

1976, 378 p. (DA, DE, EN, FR, IT, NL). FF 32,-, FB 240,-.

8850 – N° 27 (en préparation)

CB-NN-76-028-FR-C – N° 28 (en préparation)

Bureaux de vente

Belgique – België

*Moniteur belge – Belgisch
Staatsblad*
Rue de Louvain 40-42 –
Leuvenseweg 40-42
1000 Bruxelles – 1000 Brussel
Tél. 5120026
CCP 000-2005502-27 –
Postrekening 000-2005502-27

*Sous-dépôt – Agentschap
Librairie européenne –
Europese Boekhandel*
Rue de la Loi 244 – Wetstraat 244
1040 Bruxelles – 1040 Brussel

Danmark

J.H. Schultz – Boghandel
Montergade 19
1116 København K
Tél. 141195
Girokonto 1195

BR Deutschland

Verlag Bundesanzeiger
Breite Straße – Postfach 108006
5000 Köln 1
Tél. (0221) 210348
(Fernschreiber Anzeiger Bonn
08882595)
Postscheckkonto 83400 Köln

France

*Service de vente en France des
publications des Communautés
européennes*
Journal officiel
26, rue Desaix
75732 Paris – Cedex 15
Tél. (1) 5786139 – CCP Paris 23-96

Ireland

Stationery Office
Beggar s Bush
Dublin 4
Tél. 688433

Italia

Libreria dello Stato
Piazza G. Verdi 10
00198 Roma – Tél. (6) 8508
Telex 62008
CCP 1/2640
Agenzia di Roma:
00187 Roma - Via XX Settembre
(Palazzo Ministero
del Tesoro)

Grand-Duché de Luxembourg

*Office des publications officielles
des Communautés européennes*

5, rue du Commerce
Boîte postale 1003 – Luxembourg
Tél. 490081 – CCP 191-90
Compte courant bancaire
BIL 8-109/6003/300

Nederland

Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf
Christoffel Plantijnstraat,
's-Gravenhage
Tél. (070) 814511
Postgiro 425300

United Kingdom

H.M. Stationery Office
P.O. Box 569
London SE 1 9NH
Tél. 01-9286977, ext. 365
National Giro Account 582-1002

United States of America

*European Community Information
Service*

2100 M Street, N.W.
Suite 707
Washington, D.C. 20037
Tél. (202) 8728350

Schweiz – Suisse – Svizzera

Librairie Payot
6, rue Grenus
1211 Genève
Tél. 318950
CCP 12-236 Genève

Sverige

Librairie C.E. Fritze
2, Fredsgatan
Stockholm 16
Post Giro 193, Bank Giro 73/4015

España

Libreria Mundi-Prensa
Castelló 37
Madrid 1
Tél. 2754655

Autres pays

*Office des publications officielles
des Communautés européennes*

5, rue du Commerce
Boîte postale 1003 – Luxembourg
Tél. 490081 – CCP 191-90
Compte courant bancaire
BIL 8-109/6003/300

FB 110,- DKr. 18,- DM 7,- FF 15,- Lit. 2650 Fl. 7,50 £ 1,80 \$ 3.-

OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTES EUROPEENNES

Boîte postale 1003 — Luxembourg

N° de catalogue : CB-NN-76-029-FR-C