cesec

'Āpo'ora'a Matutu Ti'a Rau e Mata U'i Nō Pōrīnetia Farāni

Conseil Économique, Social, Environnemental et Culturel de la Polynésie française

- A V I S -

sur le projet de loi du pays portant modification du Livre II de la Partie VI du code du travail relatif à l'apprentissage

SAISINE DU PRÉSIDENT DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Rapporteurs :

Messieurs Diego LAO et Karel LUCIANI

Adopté en commission le **2 novembre 2026**
et en assemblée plénière le **4 novembre 2026**

110/2026

S A I S I N E

POLYNÉSIE FRANÇAISE

Le Président

N° 7895 /PR
(EMP26202936LP-1)

Papeete, le 21 OCT 2026

à

Madame la présidente du Conseil économique, social, environnemental et culturel

Objet : Consultation sur le projet de loi du pays portant modification du Livre II de la Partie VI du code du travail relatif à l'apprentissage

P. J. : 1 projet de loi du pays
1 exposé des motifs

Madame la présidente,

J'ai l'honneur de solliciter l'avis du Conseil économique, social, environnemental et culturel sur le projet de loi du pays portant modification du Livre II de la Partie VI du code du travail relatif à l'apprentissage, conformément à l'article 151 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004.

Je vous saurai gré de me faire part de votre avis dans le délai de quinze jours selon la procédure d'urgence prévue à l'article 151-II alinéa 3 de la loi statutaire.

Je vous prie d'agréer, Madame la présidente, l'expression de ma considération distinguée.

Pour le Président absent
La Vice-présidente
Moetai BROTHERSON

Minarii Chantal GALENON TAUPUA

CESEC
COURRIER ARRIVÉ
N° 1058
21 OCT. 2026
Observations :

EXPOSÉ DES MOTIFS

L'apprentissage, régi par le livre II de la partie VI du code du travail de la Polynésie française, a pour finalité de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification délivré par la Polynésie française.

Il associe une formation dispensée auprès d'un employeur et des enseignements délivrés, pendant le temps de travail, au sein d'un organisme de formation conventionné avec le centre de formation des apprentis.

La loi du pays n° 2023-17 du 23 janvier 2023 relative au dispositif expérimental pour le développement et la promotion de l'apprentissage en Polynésie française a institué, à titre expérimental et pour une durée de trois ans prolongée d'un an conformément à la faculté qu'elle prévoit, un dispositif renforcé. Cette expérimentation s'achevant le 31 décembre 2026, il est proposé de ne pas la reconduire à l'identique mais d'inscrire durablement dans le code du travail un dispositif rénové, tirant les conséquences des retours d'expérience.

La réforme poursuit quatre objectifs : préserver l'attractivité de l'apprentissage pour les organismes d'accueil comme pour les apprentis ; rééquilibrer la prise en charge du dispositif entre le Pays et les entreprises, qui en sont les premières bénéficiaires, en limitant les effets d'aubaine ; garantir la pérennité du dispositif, y compris dans l'hypothèse d'une conjoncture économique défavorable ; simplifier les démarches administratives et consolider la sécurité juridique du contrat d'apprentissage ainsi que le rôle des acteurs qui l'entourent.

La réforme n'emporte ni réduction du nombre de contrats d'apprentissage, ni diminution de l'effort budgétaire consacré par le Pays à l'emploi et à la formation. Elle porte sur le coût unitaire de chaque contrat, et non sur le nombre de contrats financés ; l'économie qui en résulte demeure affectée au dispositif de l'apprentissage, dans les conditions exposées au IV du présent exposé des motifs.

I. Le dispositif institué par le code du travail

Avant de présenter le détail des modifications apportées, il convient de rappeler l'économie générale du dispositif de l'apprentissage telle qu'elle résulte du livre II de la partie VI du code du travail, indépendamment des aménagements introduits par la loi du pays expérimentale n° 2023-17 du 23 janvier 2023.

1. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit de type particulier conclu entre un employeur et un apprenti. L'employeur s'y engage à verser un salaire et à assurer une formation professionnelle complète, pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation ; l'apprenti s'oblige, en contrepartie, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation prévue.

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est libéré de l'obligation scolaire et âgé de moins de 29 ans au début de l'apprentissage, sous réserve des dérogations prévues en cas de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Le contrat est conclu par écrit après validation par le service en charge de l'emploi. Sa durée est au moins égale à celle du cycle de formation, laquelle peut varier d'un à trois ans, avec une possibilité de prolongation d'un an en cas d'échec de l'apprenti.

Passé les deux premiers mois de l'apprentissage, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord écrit des parties, en cas de faute grave ou lourde, ou, à défaut, par décision du tribunal du travail en cas de manquements répétés de l'une des parties ou d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier préparé.

L'apprenti perçoit une rémunération fixée à 70 % du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

2. Les obligations de l'employeur et le rôle du maître d'apprentissage

Les obligations de l'employeur sont énumérées au chapitre II du titre II du livre II de la partie VI du code du travail de la Polynésie française.

Elles comprennent notamment une déclaration de l'employeur auprès du service en charge de l'emploi, par laquelle il s'engage à prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage, les engagements pris dans le cadre de la formation, la garantie des moyens matériels et pédagogiques nécessaires ainsi que l'information du centre de formation des apprentis et de l'unité de formation en cas de changement de maître d'apprentissage.

Un maître d'apprentissage, directement responsable de la formation de l'apprenti chez l'employeur, est désigné. Il doit être titulaire d'un diplôme de niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti ou justifier de cinq années d'expérience professionnelle. Il ne peut être une personne mineure, ni avoir été condamné pour certaines infractions, et ne peut encadrer plus de deux apprentis simultanément.

3. L'organisation et le financement de la formation

Le service en charge de l'emploi est le centre de formation des apprentis de la Polynésie française. Il peut recourir, par voie de convention, à des unités de formation par apprentissage (organismes de formation publics ou privés, établissements publics et privés d'enseignement, chambres consulaires) pour assurer la formation des apprentis.

Les employeurs participent au financement de l'apprentissage à travers la taxe d'apprentissage, dont le régime est défini par le code des impôts.

En contrepartie, la Polynésie française prend en charge sur son budget pendant toute la durée du contrat le coût de la formation en unité de formation par apprentissage ainsi que les cotisations patronales versées à la Caisse de prévoyance sociale au titre de l'apprenti, dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle applicable.

Elle verse en outre à l'employeur, sur toute la durée d'exécution du contrat, une aide calculée au prorata du nombre d'heures rémunérées, dans les conditions de l'article Lp. 6242-1, s'élevant au maximum à 40 % du SMIG la première année, 30 % la deuxième année et 20 % la troisième année.

II. L'expérimentation ouverte par la loi du pays n° 2023-17 du 23 janvier 2023

Le cadre expérimental de l'apprentissage a été mis en œuvre par la loi du pays n° 2023-17 du 23 janvier 2023 relative au dispositif expérimental pour le développement et la promotion de l'apprentissage en Polynésie française et par l'arrêté n° 160 CM du 2 février 2023 modifié, portant application de cette loi du pays. Ce texte poursuit un double objectif : renforcer l'attractivité de l'apprentissage pour ses bénéficiaires potentiels et améliorer la qualité de l'accompagnement offert, en agissant sur trois leviers principaux.

Le premier levier consiste en un accompagnement renforcé des acteurs de l'apprentissage : valorisation de la fonction de maître d'apprentissage, renforcement de l'accompagnement assuré par les unités

de formation par apprentissage, appelées à lever les freins psychosociaux à la réussite de l'apprenti, et enfin la contribution de l'employeur au développement et à la promotion de l'apprentissage.

Le deuxième levier élargit le public éligible et renforce le pilotage de la mesure, au moyen de dérogations à la limite d'âge, fixée à 29 ans pour l'accès à l'apprentissage.

Le troisième levier repose sur un soutien financier accru du Pays, qui prend en charge une part très largement majorée de la rémunération de l'apprenti ainsi que les cotisations patronales afférentes au maître d'apprentissage.

Des mesures de soutien direct à l'apprenti ont également été mises en place :

- le maintien des aides sociales durant le premier mois d'apprentissage ;
- la contribution aux frais de garderie pour les enfants de 5 ans au plus ;
- la gratuité des transports en commun ;
- l'aide au permis de conduire ou à l'acquisition d'un moyen de locomotion.

1. Un bilan qualitatif qui confirme la pertinence du dispositif

Le bilan du dispositif expérimental, établi sur la période de 2023 à 2025, fait apparaître des résultats significatifs qui confortent la pertinence des orientations retenues en 2023.

Le dispositif a connu une montée en puissance rapide : le nombre de contrats d'apprentissage en cours d'année est passé de 138 en 2022 (sous couvert de l'ancien dispositif) à 804 en 2025, et le nombre d'apprentis suivis de 133 à 664 sur la même période.

Sur les trois années, 120 actions de formation ont été mises en œuvre pour 1 009 places prévues et 933 entrées effectives, couvrant tous les niveaux de diplôme (du CAP au master) et l'ensemble des grands domaines d'activité (hôtellerie-restauration-tourisme, commerce, support à l'entreprise, BTP, santé, etc.). Le taux de remplissage des formations a progressé de dix points entre 2023 et 2025, passant de 89 % à 99 %.

L'expérimentation a permis d'élargir l'accès au dispositif : 69 % des apprentis entrés en formation ont entre 18 et 28 ans et les dérogations à la limite d'âge de 29 ans, introduites par la réforme, ont bénéficié à 29 % des effectifs, ce qui atteste l'effet concret de cet assouplissement.

Le dispositif touche des publics variés en termes de niveau de qualification (41 % de niveau bac, 25 % infra-bac, 17 % bac+2) et d'expérience professionnelle (65 % ont moins d'un an d'expérience à l'entrée), confirmant sa vocation d'insertion et de qualification des publics les plus éloignés de l'emploi. Les femmes représentent 72 % des bénéficiaires.

Le taux de validation du diplôme visé s'établit à 79 % pour les formations ayant débuté en 2023 et 70 % pour les formations ayant débuté en 2024. Ce dernier taux n'est pas définitif car des formations sont toujours en cours et se terminent dans le courant de cette année 2026.

Le taux d'arrêt de formation diminue sur la période : on constate un taux de 21 % en 2023. Pour le groupe de l'année 2024, ce taux est estimé de manière non définitive à 19 % compte tenu des 57 bénéficiaires encore en cours au 31 décembre 2025. Le groupe de l'année 2025 enregistre 5 arrêts de formation, soit 9 % des effectifs entrés.

En matière d'insertion professionnelle, au 31 décembre 2025, 78,5 % des apprentis ayant achevé leur formation en 2024 ou 2025 avaient obtenu au moins un contrat salarié après leur formation, et 41,93 % d'entre eux avaient intégré leur organisme d'accueil en qualité de salarié à l'issue de leur apprentissage.

Ainsi, au lendemain de leur formation, il a été observé que près de 48 % des apprentis sont en contrat salarié : près de 28 % sont en contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat à durée indéterminée (CDI) ayant été interrompu avant le 31 décembre 2025 et 20 % sont en CDI ou en CDD de plus de trois ans.

2. Une trajectoire financière qui n'est pas soutenable en l'état

Si les résultats qualitatifs sont établis, la trajectoire financière du dispositif expérimental ne peut être poursuivie sans adaptation.

En effet, le coût de l'apprentissage a été multiplié par onze entre 2022 et 2025, passant de 116 millions F CFP à 1 263 millions F CFP. Alors que la taxe d'apprentissage acquittée par les entreprises couvrait l'intégralité du coût du dispositif en 2022, elle n'en représente plus que 19 % en 2025, le solde étant supporté par le budget général de la Polynésie française.

En outre, l'indexation de l'aide sur le salaire de l'apprenti, retenue à titre expérimental, expose le Pays à une progression automatique de la dépense à chaque revalorisation du SMIG, sans lien avec le nombre de contrats effectivement conclus.

La réforme proposée répond à ce constat non par une réduction du nombre de contrats, mais par une révision du coût unitaire de chacun d'eux et par un partage plus équitable de la charge entre le Pays et les entreprises.

III. Détail des modifications apportées par la réforme

L'essence du dispositif reste inchangée et garde cet objectif de permettre à de jeunes travailleurs d'accéder à une formation en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification délivré par la Polynésie française, et de concourir ainsi à leur réussite. Demeurent en particulier inchangés le statut de salarié de l'apprenti, sa rémunération fixée à 70 % du SMIG et la gratuité totale de sa formation. Les modifications proposées portent sur quatre séries de dispositions.

1. La sécurisation juridique du contrat d'apprentissage

Le projet de loi du pays comporte plusieurs dispositions destinées à sécuriser l'exécution du contrat d'apprentissage et à clarifier le rôle des différents acteurs.

Pour tenir compte des aménagements nécessaires à la formation des personnes reconnues travailleurs handicapés, la durée de l'apprentissage pourra être portée à quatre ans au plus.

De même, en cas d'échec de l'apprenti aux épreuves d'évaluation ne lui permettant pas d'obtenir la qualification professionnelle visée, l'apprentissage pourra être prolongé d'un an au plus.

S'agissant des apprentis mineurs, la rupture du contrat devra désormais être cosignée par leur représentant légal ; à défaut de réponse de ce dernier, le centre de formation des apprentis disposera d'un délai de quinze jours calendaires pour recueillir son accord ou son refus.

Afin d'élargir le vivier de maîtres d'apprentissage, en particulier dans les secteurs confrontés à des difficultés de recrutement, la condition d'expérience professionnelle exigée à défaut de diplôme équivalent est ramenée à trois ans pour l'encadrement des formations de niveaux 3 et 4, contre cinq ans pour les autres niveaux.

Le plafond de deux apprentis simultanément encadrés par un même maître d'apprentissage et la prise en charge de la formation du maître d'apprentissage par l'entreprise sont maintenus.

Enfin, sans préjudice de leurs missions actuelles, les unités de formation par apprentissage se voient confier deux missions nouvelles : d'une part, intervenir en qualité de médiateur auprès de l'employeur pour résoudre les difficultés liées à l'exécution du contrat en entreprise ; d'autre part, assurer le suivi psychosocial de l'apprenti tout au long de sa formation.

L'employeur devra communiquer sur les mesures mises en œuvre par l'entreprise pour favoriser l'accueil et l'insertion des apprentis, ainsi que pour les accompagner dans l'acquisition des compétences dispensées en entreprise.

Il devra également s'assurer du consentement du maître d'apprentissage et garantir le respect, par celui-ci, des obligations qui lui incombent.

2. La refonte du modèle de financement

Dans le dispositif expérimental, l'aide au contrat d'apprentissage est exprimée en pourcentage du salaire de l'apprenti. La réforme substitue à ce mode de calcul des montants forfaitaires, qui permettent aux organismes d'accueil de connaître par avance, sur une base fixe et transparente, le montant de l'aide perçue. Cette forfaitisation met également fin à la progression automatique de la dépense publique à chaque revalorisation du SMIG.

Il est ainsi proposé de fixer ce barème dégressif en trois tranches en modulant l'aide selon la taille de l'organisme d'accueil et l'année de formation. Le montant diminue à mesure que l'entreprise est plus grande et que l'apprenti avance dans son cursus comme suit :

Taille de l'organisme d'accueil	**1ère année**	**2e année**	**3e année**
Moins de 5 salariés	110 000 F CFP	100 000 F CFP	90 000 F CFP
De 5 à moins de 50 salariés	95 000 F CFP	85 000 F CFP	75 000 F CFP
50 salariés et plus	85 000 F CFP	75 000 F CFP	65 000 F CFP

Cette modulation répond à la structure réelle du tissu des organismes d'accueil : plus de huit d'entre eux sur dix comptent moins de 50 salariés et près d'un tiers moins de 5 salariés. En concentrant l'aide sur les plus petites structures, celles dont la décision d'accueillir un apprenti dépend le plus directement du soutien public, la réforme limite les effets d'aubaine et préserve la capacité d'ouverture de places.

À cette aide s'ajoute la prise en charge, par le Pays, des cotisations patronales versées à la Caisse de prévoyance sociale au titre de l'emploi de l'apprenti, fixée à 35 000 F CFP par mois quelle que soit la taille de l'organisme d'accueil.

La prise en charge par le Pays des charges patronales afférentes au maître d'apprentissage, jusqu'ici intégrale, est recentrée. Elle prend la forme d'une prime mensuelle de 30 000 F CFP versée au maître d'apprentissage par l'employeur et d'une participation de 10 000 F CFP aux cotisations patronales correspondantes.

Le projet de loi du pays crée par ailleurs deux aides financières complémentaires, qui n'existaient ni en droit commun ni dans le dispositif expérimental :

- une aide à l'éloignement, versée à l'employeur dont l'entreprise est située sur une île autre que Tahiti ou Moorea pendant toute la durée d'exécution du contrat, afin de corriger la concentration géographique de l'apprentissage et d'ouvrir des places dans les archipels ;
- une aide à l'embauche durable, versée une seule fois à l'employeur qui embauche son apprenti en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat d'apprentissage, afin de transformer la sortie de formation en insertion durable.

S'agissant de l'aide à l'éloignement, plus de 90 % des entreprises accueillant un apprenti se situent aujourd'hui à Tahiti, ce qui traduit une forte concentration géographique du dispositif et, corrélativement, une offre de places d'apprentissage très limitée dans les îles et archipels.

Cette situation prive une partie de la jeunesse polynésienne, notamment celle résidant hors de Tahiti et Moorea, d'un accès équivalent à l'apprentissage, et freine le développement économique local dans ces zones. L'aide à l'éloignement vise ainsi à compenser le surcoût supporté par les entreprises implantées en dehors de ces deux îles, liés notamment aux contraintes d'encadrement et d'éloignement des centres de formation, et à inciter ces entreprises à s'engager davantage dans l'accueil d'apprentis, afin de rééquilibrer progressivement la répartition géographique du dispositif.

S'agissant de l'aide à l'embauche durable, le constat selon lequel moins d'un apprenti sur deux est embauché par son entreprise d'accueil à l'issue de son contrat révèle une insuffisante transformation de la période de formation en emploi pérenne.

Or, l'apprentissage ne saurait se limiter à l'acquisition d'une qualification puisqu'il a également vocation à constituer une voie d'insertion professionnelle durable pour les jeunes concernés. En conditionnant son versement à une embauche en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat d'apprentissage, cette aide incite financièrement les entreprises d'accueil à pérenniser la relation de travail engagée avec l'apprenti qu'elles ont formé, plutôt qu'à se tourner vers un nouveau recrutement externe.

Les montants et les conditions de versement de ces aides sont fixés par arrêté pris en conseil des ministres. Avec la prime du maître d'apprentissage, elles constituent les seuls mécanismes qui rémunèrent un comportement de l'entreprise et non une simple situation.

Les mesures de levée des freins périphériques à l'emploi sont intégralement maintenues : prise en charge du coût pédagogique de la formation, maintien des aides sociales durant le premier mois, contribution aux frais de garderie, gratuité des transports en commun et aide au permis de conduire ou à l'acquisition d'un moyen de locomotion. De même, les dérogations à la limite d'âge introduites par l'expérimentation, qui ont bénéficié à 29 % des effectifs, sont inscrites dans le code du travail.

Enfin, afin de mieux accompagner la trésorerie des organismes d'accueil, l'avance versée en début de contrat est portée de trois à six mois.

3. La simplification des procédures

Des ajustements sont également prévus afin de simplifier le traitement du dispositif et les procédures applicables aux usagers.

La gestion des dossiers d'aide à l'apprentissage sera intégralement dématérialisée via la plateforme « Mes-Démarches » et l'obligation de fournir un bulletin de salaire pour le versement des aides est supprimée, au profit de pièces justificatives simplifiées. Afin de garantir l'accès au service, la voie physique reste accessible pour toute personne ne pouvant accéder à la voie dématérialisée.

4. Le suivi et l'évaluation du dispositif

Les rapports annuels du dispositif porteront désormais sur le taux de validation des diplômes ou titres préparés et sur le taux d'emploi salarié des apprentis à l'issue de leur formation. Au terme d'une période de trois ans suivant l'entrée en vigueur de la loi du pays, un bilan de sa mise en œuvre sera réalisé sur la base notamment de ces rapports, afin d'apprécier l'efficacité du dispositif et, le cas échéant, l'opportunité de son adaptation.

IV. L'impact financier de la réforme et l'affectation de l'économie réalisée

1. Un coût unitaire maîtrisé, un soutien qui demeure très supérieur au droit commun

Le dispositif expérimental représente un coût annuel moyen de 945,8 millions F CFP. À volume d'apprentis constant, soit une hypothèse commune de 300 entrées en formation par an, la réforme proposée ramènera ce coût à 741,5 millions F CFP par an, soit une économie annuelle de 204,3 millions F CFP, sans réduction du nombre de bénéficiaires, sans modification de la rémunération de l'apprenti et sans suppression des mesures d'accompagnement social.

Dispositif	Coût annuel pour le Pays	Écart avec l'expérimentation	Part couverte par la taxe d'apprentissage
Droit commun	498,5 M F CFP	– 447,3 M	47 %
Dispositif expérimental 2023-2026	945,8 M F CFP	référence	25 %
Dispositif proposé (à compter de 2027)	741,5 M F CFP	– 204,3 M	32 %

Chiffrage établi sur une base commune de 300 entrées annuelles. La part couverte par la taxe d'apprentissage est calculée à partir du produit constaté en 2025, soit 237,6 millions F CFP, rapporté au coût de chaque dispositif.

Le dispositif proposé demeure ainsi 243,0 millions F CFP au-dessus du droit commun. C'est précisément cet écart qui finance la prime du maître d'apprentissage, les aides à la mobilité et les aides complémentaires nouvelles. La part du coût couverte par la taxe d'apprentissage passe de 25 % à 32 % : le Pays continue de supporter plus des deux tiers de la dépense.

2. Une économie intégralement maintenue dans le champ de l'apprentissage

L'économie de 204,3 millions F CFP ne constitue ni une annulation de crédits, ni une réduction de l'enveloppe consacrée à l'emploi et à la formation. Elle résulte de la seule diminution du coût unitaire de chaque contrat. Cette enveloppe a vocation à demeurer affectée au dispositif de l'apprentissage, selon deux destinations :

- le financement des contrats d'apprentissage relevant de la formation initiale, dès l'adoption des textes permettant d'étendre le dispositif à ce public ; ces contrats, dont la formation sera prise en charge par l'éducation, viendront s'ajouter aux contrats actuels sans s'y substituer ;
- l'augmentation du volume de contrats d'apprentissage en formation professionnelle, par l'ouverture de places supplémentaires dans le programme annuel de formation.

La réduction du coût unitaire produit un effet volume direct : rapporté à la base commune de 300 entrées annuelles, le coût moyen d'une entrée en formation passe de 3,15 millions F CFP (945,8 / 300) à 2,47 millions F CFP (741,5 / 300). À enveloppe budgétaire inchangée, le rapport entre ces deux coûts (945,8 / 741,5 = 1,28) permettrait de financer environ 28 % de contrats supplémentaires, soit de l'ordre de 380 entrées en formation par an au lieu de 300. Cette projection, établie par proportionnalité, constitue un ordre de grandeur : le coût effectivement constaté sur une année pleine dépend du stock d'apprentis en cours, de la répartition des organismes d'accueil par tranche d'effectif et de la durée des cycles de formation.

3. Une garantie de pérennité du dispositif

La forfaitisation de l'aide, dont les montants sont fixés par arrêté pris en conseil des ministres, rend la dépense prévisible et permet de connaître par avance le coût d'un contrat supplémentaire. C'est cette maîtrise du coût unitaire qui protège le volume de l'apprentissage : dans l'hypothèse d'une conjoncture économique défavorable ou d'une contraction du budget du Pays, un dispositif dont le coût par contrat

demeurerait celui de l'expérimentation conduirait à arbitrer sur le nombre de places offertes aux jeunes. La réforme écarte ce risque en agissant sur le coût plutôt que sur le volume.

4. Les points de clarification

Il convient, au regard des échanges intervenus lors de la concertation avec les partenaires sociaux (CGT), de lever sans ambiguïté trois interprétations erronées du projet :

- la réforme ne diminue pas le volume de l'apprentissage : le projet de loi du pays n'institue aucun plafond, aucun contingentement ni aucune limitation du nombre de contrats ; le nombre de places continue d'être déterminé par le programme annuel de formation et par la capacité d'accueil des entreprises ;
- la réforme ne réduit pas le budget de l'emploi et de la formation : l'économie réalisée demeure affectée au dispositif de l'apprentissage, selon les deux destinations exposées ci-dessus ;
- la réforme ne retire rien à l'apprenti : sa rémunération demeure fixée à 70 % du SMIG, son statut de salarié est inchangé, la gratuité de sa formation est maintenue et l'ensemble des aides dont il bénéficie directement est reconduit.

V. L'entrée en vigueur et les dispositions transitoires

L'expérimentation prenant fin le 31 décembre 2026, il importe qu'un nouveau cadre juridique soit adopté dans les meilleurs délais, afin d'assurer la continuité du dispositif sans rupture de droits pour les apprentis et les organismes d'accueil.

Les contrats d'apprentissage conclus avant cette date demeurent régis, jusqu'à leur terme, par les dispositions de la loi du pays n° 2023-17 du 23 janvier 2023 et de ses textes d'application.

Le projet de loi du pays a fait l'objet d'une concertation conduite de mars à août 2026 avec les parties prenantes du dispositif, sous forme d'ateliers techniques puis de consultations séparées des organisations patronales et des organisations syndicales de salariés. Deux propositions chiffrées déposées par les organisations d'employeurs ont été intégralement instruites : le dispositif proposé combine les apports de ces deux propositions, après retraitement sur une base d'hypothèses commune.

Les projets de texte ont été transmis aux partenaires et présentés en commission globale tripartite le 9 septembre 2026, où ils ont recueilli un avis favorable des organisations patronales et des organisations syndicales de salariés.

Tel est l'objet du projet de loi du pays que j'ai l'honneur de soumettre à votre approbation.

TEXTE ADOPTÉ N°

ASSEMBLÉE DE POLYNÉSIE FRANCAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FEVRIER 2004

SESSION [ORDINAIRE][EXTRAORDINAIRE]

"[ex.3 juin 2024]"

PROJET DE LOI DU PAYS

(NOR : [NOR suivi de LP])

portant modification du Livre II de la Partie VI du code du travail relatif à l'apprentissage

(Texte phase préparatoire)

L'Assemblée de Polynésie française a adopté le projet de loi du pays dont la teneur suit :

Travaux préparatoires :

- Avis n°[NUMERO]/CESEC du "[ex.3 juin 2024]" du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française ;
- Arrêté n°[NUMERO]/CM du "[ex.3 juin 2024]" soumettant un projet de loi du Pays à l'Assemblée de la Polynésie française ;
- Rapport n° [NUMERO] du "[ex.3 juin 2024]" de [ex.. "Monsieur Prénom NOM"], rapporteur du projet de loi du Pays ;
- Adoption en date du "[ex.3 juin 2024]" ; texte adopté n°[NUMERO] du "[ex.3 juin 2024]"
- Décision n°[NUMERO]/CE du "[ex.3 juin 2024]" du conseil d'Etat ;
- Publication pour information au JOPF n° [NUMERO] spécial du "[ex.3 juin 2024]" .

Article LP 1. - L'article Lp. 6211-1 est modifié comme suit :

« Il est institué un dispositif de l'apprentissage pour permettre aux jeunes travailleurs d'accéder à une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification délivré par la Polynésie française et ainsi concourir à leur insertion professionnelle durable. ».

Article LP 2. - Le dernier alinéa de l'article Lp. 6211-2 est modifié comme suit :

« 2. des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans une unité de formation par apprentissage retenue par le centre de formation des apprentis défini à l'article Lp. 6231-1, dans le respect des règles de la commande publique. ».

Article LP 3. - Après l'article Lp. 6211-2 il est inséré les dispositions suivantes :

« Article Lp. 6211-3

Tout employeur souhaitant recruter un apprenti dépose une demande auprès du service en charge de l'emploi avant la date de démarrage de la formation en unité de formation par apprentissage.

La demande est instruite dans les conditions prévues par la loi du pays n° 2020-34 du 8 octobre 2020.

La composition du dossier est fixée par arrêté pris en conseil des ministres.

Article Lp. 6211-4

Une carte des formations en apprentissage est arrêtée annuellement. ».

Article LP 4. - Au deuxième alinéa de l'article Lp. 6221-1 les mots « un centre de formation » sont remplacés par les mots « une unité de formation ».

Article LP 5. - L'intitulé du chapitre II du titre II est remplacé comme suit : « CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET CONDITIONS D'EXERCICE ».

Article LP 6. - L'article Lp. 6222-2 est remplacé comme suit :

« Des dérogations à la condition d'âge, prévue par l'article Lp. 6222-1, peuvent être accordées par le service en charge de l'emploi, à la date de la demande, lorsque le candidat :

- est reconnu travailleur handicapé ;
- est sans qualification ni expérience professionnelle significative et en situation de difficultés sociales ;
- est en reconversion professionnelle ;
- a vu un précédent contrat d'apprentissage rompu depuis moins de douze mois ;
- a été licencié pour motif économique depuis moins de vingt-quatre mois ;
- sollicite la prolongation de son apprentissage dans le cas prévu à l'article Lp. 6222-5. ».

Article LP 7. - Après le premier alinéa de l'article Lp. 6222-4 il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Par dérogation au premier alinéa, lorsque l'apprenti bénéficie de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la durée de l'apprentissage peut être portée à quatre ans au plus, pour tenir compte des aménagements nécessaires à sa formation. ».

Article LP 8. - L'article Lp. 6222-5 est modifié comme suit :

I. - Après les mots « En cas d'échec de l'apprenti » sont insérés les mots «, aux épreuves de certification prévues à l'article Lp. 6222-14, » ;

II. - Le mot « désirent » est remplacé par le mot « demandent ».

Article LP 9. - Après l'article Lp. 6222-6, il est inséré un nouvel article Lp. 6222-6-1 ainsi rédigé :

« Article Lp. 6222-6-1

Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le centre de formation des apprentis.

Le centre de formation des apprentis intervient, dans un délai maximum de quinze jours ouvrés à partir de l'accusé de réception de la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou le refus du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'unité de formation par l'apprentissage dans laquelle l'apprenti est inscrit. ».

Article LP 10. - Au dernier alinéa de l'article Lp. 6222-11, les mots « second alinéa de l'article Lp. 6242-1 » sont remplacés par les mots « chapitre II du titre IV du livre II de la partie VI. »

Article LP 11. - L'article Lp. 6222-13 est modifié comme suit :

I. – Aux alinéas deux à quatre, le mot « soit » est supprimé ;

II. – Les dispositions du dernier alinéa sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 4. du centre de formation des apprentis. ».

Article LP 12. - Au premier alinéa de l'article Lp. 6223-7 le mot « L'employeur » est remplacé par les mots « Le service en charge de l'emploi ».

Article LP 13. - À l'article Lp. 6223-8 les mots « qui inscrivent des apprentis dans celui-ci » sont supprimés.

Article LP 14. - À l'article Lp. 6223-9 après les mots « et en informe l'employeur » il est inséré les mots « et le centre de formation des apprentis. »

Article LP 15. - L'article Lp. 6223-11 est modifié comme suit :

I. – Après le premier alinéa il est inséré les alinéas suivants :

« L'employeur s'assure du consentement du maître d'apprentissage et est tenu de faire respecter l'ensemble des obligations qui incombent au maître d'apprentissage prévues par les dispositions du code du travail et de la présente loi.

Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti dans sa formation. Il l'encadre dans ses activités et participe à la cohérence entre la formation dispensée en entreprise et celle dispensée en unité de formation par apprentissage. Il suit sa progression. » ;

II. – Au deuxième alinéa les mots « ou agents » sont supprimés.

Article LP 16. - L'article Lp. 6223-12 est modifié comme suit :

I. – Au deuxième alinéa, le mot « soit » est supprimé ;

II. – Le troisième alinéa est modifié comme suit :

- Les mots « 2. soit » sont remplacés par les mots « ou 2. » ;
- Les mots « 5 années à un niveau d'autonomie au moins équivalent à celui visé par l'apprentissage » sont remplacés par les mots « trois années pour les formations de niveau 3 et 4 ; et d'au moins cinq années pour les formations de niveau supérieur à 4. »

Article LP 17. - Après l'article Lp. 6223-14 il est inséré les dispositions suivantes :

« Article Lp. 6223-15

Le maître d'apprentissage se forme à l'exercice de ses missions dans les conditions prévues par arrêté pris en conseil des ministres.

La formation du maître d'apprentissage est prise en charge par l'entreprise et est éligible à une prise en charge par le Fonds paritaire de gestion.

Article Lp. 6223-16

Le maître d'apprentissage est désigné par écrit par l'employeur, avec son accord. Il perçoit, pour chaque mois d'exercice effectif de ses missions, une prime versée par l'employeur.

L'employeur atteste chaque trimestre de cet exercice auprès du service en charge de l'emploi, qui en assure le contrôle.

Les pièces justificatives sont fixées par arrêté pris en conseil des ministres. ».

Article LP 18. - À l'article Lp. 6231-1, les mots « Il a recours, par voie de convention, » sont remplacés par les mots « Il peut recourir ».

Article LP 19. - À l'article Lp. 6231-3, les mots « ou de la convention, cette dernière peut être dénoncée par le centre de formation des apprentis » sont remplacés par les mots « le centre de formation par apprentissage peut mettre fin au contrat dans les conditions prévues par celui-ci. ».

Article LP 20. - L'article Lp. 6232-1 est modifié comme suit :

I. – Au premier alinéa, les mots « générale associée à une formation technologique, » sont supprimés et les mots « fixées par la convention conclue avec le » sont remplacés par les mots « de recours du » ;

II. – Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes : « Pour assurer la formation des apprentis, il a recours à des unités de formation par apprentissage, par voie de convention ou de marché, dans le respect des règles de la commande publique qui leur sont applicables. » ;

III. – Les alinéa trois à sept sont supprimés.

Article LP 21. - À l'article Lp. 6232-2, les mots « président ou le directeur de l'organisme de formation ou le chef de l'établissement public ou privé d'enseignement » sont remplacés par les mots « responsable de l'unité de formation par l'apprentissage. ».

Article LP 22. - Au chapitre II, il est inséré une section 1 intitulé comme suit :

« Section 1 : Dispositions générales ».

Article LP 23. - L'article Lp. 6242-1 est remplacé comme suit :

« L'aide financière mensuelle est versée forfaitairement à l'employeur pendant toute la durée d'exécution du contrat.

Son montant est fixé par arrêté pris en conseil des ministres en fonction de l'effectif de l'employeur et de l'année de formation de l'apprenti, dans la limite du salaire de l'apprenti fixé à l'article Lp. 6222-11. ».

Article LP 24. - Après l'article Lp. 6242-1, il est inséré les dispositions suivantes :

« Section 2 : Salaire de l'apprenti

Article Lp. 6242-2

Le montant de l'aide prévue au premier alinéa de l'article Lp. 6242-1, relative à la prise en charge en partie des cotisations patronales versées à la Caisse de prévoyance sociale au titre de l'emploi de chaque apprenti est fixé à 35 000 F CFP.

Les modalités de versement et les pièces justificatives sont déterminées par arrêté pris en conseil des ministres.

Section 3 : Le maître d'apprentissage

Article Lp. 6242-3

La Polynésie française prend en charge sur son budget, et verse à l'employeur :

1° la prime mensuelle du maître d'apprentissage prévue à l'article Lp. 6223-16, fixée à 30 000 F CFP ;

2° une part des cotisations patronales dues à la Caisse de prévoyance sociale au titre de la rémunération du maître d'apprentissage, fixée à 10 000 F CFP par mois.

Article Lp. 6242-4

La cessation des fonctions de maître d'apprentissage ou le non-respect de ses obligations met fin au versement de la prime.

L'employeur rembourse à la Polynésie française les sommes perçues au titre de la période comprise entre la date du manquement constaté et celle de la fin du versement.

Section 4 : Aides financières complémentaires

Article Lp. 6242-5

En complément de l'aide prévue à l'article Lp. 6242-1, l'employeur peut bénéficier d'aides financières complémentaires destinées à favoriser le développement de l'apprentissage et l'insertion professionnelle des apprentis.

Ces aides sont accordées :

1° Lorsque l'entreprise est située sur une île autre que Tahiti ou Moorea, pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage ;

2° Lorsque l'employeur embauche l'apprenti en contrat à durée indéterminée à l'issue de son contrat d'apprentissage.

Pour l'application du 2°, le contrat à durée indéterminée doit être conclu avec le même employeur et prendre effet dans un délai maximal de trois mois à compter de la date de fin effective du contrat d'apprentissage et ne peut être rompu avant la période d'essai définie par le contrat à durée indéterminée.

Les montant et les conditions de versement sont fixés par arrêté pris en conseil des ministres dans la limite de 20 000 F CFP par mois pour l'aide prévue au 1° et de 100 000 F CFP pour l'aide prévue au 2°.

Article Lp. 6242-6

La Polynésie française prend en charge sur son budget au profit de l'apprenti :

- pendant le premier mois d'apprentissage à compter de la signature du contrat, le maintien des aides sociales qui lui étaient attribuées par le service en charge des solidarités avant son entrée en apprentissage, dans les conditions et dans la limite des montants fixés par la décision d'attribution ;
- pour chaque apprenti élevant un ou plusieurs enfants âgés de 5 ans au plus et en situation de difficultés sociales, une contribution aux frais de garderie ;
- sur toute la durée du contrat d'apprentissage, la gratuité des transports en commun ;
- en fin de première année d'apprentissage, la Polynésie française verse à l'apprenti qui justifie d'assiduité et de réussite aux examens finaux, ou, le cas échéant, de son passage en seconde année de formation, une aide au passage du permis de conduire ou à l'acquisition d'un moyen de locomotion, dans la limite de 100 000 F CFP.

Un apprenti ne peut percevoir cette aide qu'une seule fois.

Les modalités de versement de ces aides ainsi que les pièces justificatives sont définies par arrêté pris en c onseil des ministres.

Section 5 : Remboursement de l'aide

Article Lp. 6242-7

Le service en charge de l'emploi peut exiger le remboursement, total ou partiel, des aides versées :

1° lorsqu'elles n'ont pas été employées, l'ont été partiellement ou de manière non conforme à leur objet, notamment l'aide au permis de conduire ou à l'acquisition d'un moyen de locomotion prévue à l'article Lp. 6242-6 ;

2° lorsque le maître d'apprentissage n'a pas satisfait à ses obligations, dans les conditions prévues à l'article Lp. 6242-4.

Les modalités de remboursement sont déterminées en arrêté pris en conseil des ministres. ».

Article LP 25. - L'article Lp. 6251-2, est modifié comme suit :

« Le service en charge de l'emploi assure le contrôle de l'exécution et du bon déroulement de la formation dispensée à l'apprenti.

Il établit chaque année un rapport relatif à la mise en œuvre du dispositif d'apprentissage.

Ce rapport présente notamment les taux de validation des diplômes ou titres préparés ainsi que la situation des apprentis au regard de l'emploi à l'issue de leur formation. Lorsque les données disponibles le permettent, il précise la part des apprentis recrutés, à l'issue de leur formation, par l'entreprise au sein de laquelle ils ont effectué leur apprentissage.

Le rapport annuel est transmis au ministre chargé de l'emploi et présenté aux partenaires sociaux. ».

Article LP 26. - Les contrats d'apprentissage conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi du pays demeurent régis jusqu'à leur terme, y compris en cas de prorogation en application de l'article Lp. 6222-5 du code du travail, par les dispositions applicables à la date de leur conclusion, notamment celles de la loi du pays n° 2023-17 du 23 janvier 2023 pour les aides qu'elle prévoit.

Article LP 27. - À l'issue d'une période de trois ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi du pays, le service en charge de l'emploi établit, sur la base des rapports annuels mentionnés au présent article, un bilan de la mise en œuvre du dispositif d'apprentissage.

Ce bilan est présenté aux partenaires sociaux afin d'apprécier les résultats et l'efficacité du dispositif et, le cas échéant, d'identifier les adaptations susceptibles de lui être apportées.

Délibéré en séance publique, à Papeete, le "[ex.3 juin 2024]"

Le Président

Signé :

GOUVERNEMENT DE LA
POLYNÉSIE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL,
DE LA MODERNISATION
DE L'ADMINISTRATION,
DU DÉVELOPPEMENT DES ARCHIPELS
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARRÊTÉ N° / CM du

Portant modification du Livre II de la Partie VI du code du travail de la Polynésie française

LE PRÉSIDENT DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

NOR :
.....AC

Sur le rapport du ministre de la fonction publique, de l'emploi, du travail, de la modernisation de l'administration, du développement des archipels et de la formation professionnelle ;

Vu la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française, ensemble la loi n° 2004-193 du 27 février 2004 modifiée complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu l'arrêté n° 11-2023 APF/SG du 12 mai 2023 portant proclamation du Président de la Polynésie française ;

Vu l'arrêté n° 815 PR du 3 juin 2024 portant nomination de la vice-présidente et des ministres du gouvernement de la Polynésie française, et déterminant leurs fonctions ;

Vu la loi du pays n° portant modification du Livre II de la Partie VI du code du travail de la Polynésie française ;

Le conseil des ministres en ayant délibéré dans sa séance du

ARRÊTE

Article 1er. - Au Chapitre unique du Titre I, il est inséré les dispositions suivantes :

« Article A. 6211-1

I. - Toute demande d'apprentissage est accompagnée des pièces suivantes :

1° Pour l'employeur :
- la déclaration de l'employeur auprès du service en charge de l'emploi, visée à l'article Lp. 6223-1 et dont les composants sont fixés à l'article A. 6223-2 ;
- deux relevés d'identité bancaire de l'employeur (RIB) au nom de la raison sociale de l'employeur ;
- une copie de la déclaration au Registre du commerce pour les personnes physiques ou morales qui ont l'obligation de s'y inscrire ;
- une copie de l'attestation d'inscription au répertoire territorial des entreprises (n° TAHITI) à obtenir auprès de l'ISPF ;
- une copie du diplôme du maître d'apprentissage ou une attestation justifiant d'un temps d'exercice de la profession d'au moins trois années pour les formations de niveau 3 et 4 ; et d'au moins cinq années pour les formations de niveau supérieur à 4 au moins équivalent à celui du titre ou diplôme visé par l'apprentissage ;
- le curriculum vitae (C.V) du maître d'apprentissage qui doit être une personne de l'entreprise ;
- quatre contrats d'apprentissage originaux renseignés et signés, dans le cas où le candidat est identifié ;
- le consentement écrit du maître d'apprentissage, en cette qualité.

2° Pour l'apprenti(e) si le candidat est identifié :
- une copie d'une pièce d'identité valide ;
- une copie de la carte C.P.S. ;

- un C.V ;
- une fiche d'inscription si le candidat n'est pas inscrit au S.E.F.I. ;
- une autorisation parentale si le candidat est mineur ;
- la demande de financement d'une formation professionnelle individuelle (le cas échéant).

II. - En fonction des cas énumérés par l'article Lp. 6222-2, les pièces justificatives à fournir sont :

1° Lorsque le contrat est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue : la décision de la COTOREP reconnaissant la qualité de travailleur handicapé pouvant exercer en milieu ordinaire ;

2° Lorsque le contrat est souscrit par une personne sans qualification ni expérience professionnelle significative, et en situation de difficultés sociales :
- l'attestation d'affiliation délivrée par la Caisse de prévoyance sociale (C.P.S.) ;
- une attestation de réalisation d'un entretien de bilan et d'orientation délivrée par l'unité de formation par l'apprentissage, ou du service en charge de l'emploi, pour constater l'absence de qualification et d'expérience professionnelle significative ;
- une attestation délivrée par la direction des solidarités, de la famille et de l'égalité (DSFE) attestant de la situation de difficultés sociales ;

3° Lorsque le contrat est souscrit par une personne en situation de reconversion professionnelle : une attestation de réalisation d'un entretien de bilan et d'orientation délivrée par l'unité de formation par l'apprentissage ou du service en charge de l'emploi, pour constater sa situation de reconversion professionnelle au vu de son expérience professionnelle et de sa formation antérieure ;

4° Lorsqu'il y a eu, dans les 12 mois civils qui précèdent la signature d'un nouveau contrat, rupture d'un précédent contrat d'apprentissage : la décision de rupture du précédent contrat d'apprentissage ;

5° Lorsque le contrat est souscrit par une personne licenciée pour motif économique dans les 24 mois qui suivent la date de rupture du contrat de travail : l'attestation de licenciement économique délivrée par la direction du travail.

6° Lorsqu'il s'agit d'un renouvellement d'un contrat d'apprentissage dans le cas prévu à l'article Lp. 6222-5 : les résultats aux épreuves d'évaluation.

III. - Le dossier de demande d'apprentissage précise le ou les cas permettant à une personne d'être engagée en tant qu'apprenti au-delà de la limite d'âge fixée à l'article LP. 6222-1 du code du travail.

Article A. 6211-2

La carte des formations en apprentissage est définie par le comité stratégique de la formation professionnelle et de l'emploi. ».

Article 2. - Le titre II est modifié conformément aux dispositions suivantes.

Au second alinéa de l'article A. 6222-1, les mots «, après validation par le service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (S.E.F.I.) » sont remplacés par les mots « et est transmis pour validation au service en charge de l'emploi. ».

Article 3. - À l'article A. 6222-2, le mot « S.E.F.I » est remplacé par les mots « service en charge de l'emploi ».

Article 4. - L'article A. 6222-3 est modifié comme suit :

I. – Au septième alinéa, avant les mots « la date de l'agrément accordé », il est inséré les mots « le cas échéant, » ;

II. – Au douzième alinéa, les mots « du centre de formation d'apprentis » sont remplacés par les mots « de l'unité de formation par l'apprentissage ».

Article 5. - Au second alinéa de l'article A. 6222-5, après les mots « du centre de formation », il est inséré les mots « des apprentis ».

Article 6. - L'article A. 6223-1 est abrogé.

Article 7. - À l'article A. 6223-3, le mot « S.E.F.I. » est remplacé par les mots « service en charge de l'emploi ».

Article 8. - À la Section 3 du Chapitre III, il est inséré les dispositions suivantes :

« Article A. 6223-4

Le maître d'apprentissage justifie de la formation à l'exercice de ses missions par la transmission au centre de formation des apprentis et à l'unité de formation par apprentissage d'une attestation en cours de validité, à l'issue de la session de formation.

Article A. 6223-5

Un rapport d'évaluation peut être demandé au maître d'apprentissage par le centre de formation des apprentis.

Il porte notamment sur l'acquisition des compétences par l'apprenti correspondant à la qualification recherchée et à la formation préparée. Ce rapport est également transmis à l'unité de formation par apprentissage. ».

Article 9. - Le Titre III est modifié conformément aux dispositions suivantes.

Article 10. - L'article A. 6231-1 est modifié comme suit :

I. – Au premier alinéa, les mots « A défaut de centre de formation des apprentis, » sont supprimés ;

II. – Le dernier est remplacé par les dispositions suivantes : « Le recours à ces organismes s'effectue dans le respect de la réglementation liée à la commande publique. ».

Article 11. - L'article A. 6231-2 est abrogé.

Article 12. - À l'article A. 6231-7, il est inséré *in fine* l'alinéa suivant :

« 9. de tous frais liés à l'action de formation et à sa validation. ».

Article 13. - Au premier alinéa de l'article A. 6231-8, les mots « dans la convention de formation » sont remplacés par les mots « par l'unité de formation par l'apprentissage ».

Article 14. - Les dispositions du Chapitre II du Titre IV sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Section 1 : Salaire de l'apprenti

Article A. 6242-1

Le montant de l'aide mensuelle prévue au deuxième alinéa de l'article Lp. 6242-2 est fixé :

1° Pour les employeurs occupant moins de 5 salariés :

- pour la première année d'apprentissage à 110 000 F CFP par mois ;
- pour la deuxième année d'apprentissage à 100 000 F CFP par mois ;
- pour la troisième année d'apprentissage à 90 000 F CFP par mois.

2° Pour les employeurs occupant entre 5 et moins de 50 salariés :

- pour la première année d'apprentissage à 95 000 F CFP par mois ;
- pour la deuxième année d'apprentissage à 85 000 F CFP par mois ;
- pour la troisième année d'apprentissage à 75 000 F CFP par mois.

3° Pour les employeurs occupant 50 salariés et plus :

- pour la première année d'apprentissage à 85 000 F CFP par mois ;
- pour la deuxième année d'apprentissage à 75 000 F CFP par mois ;

- pour la troisième année d'apprentissage à 65 000 F CFP par mois.

Article A. 6242-2

Le mécanisme de versement défini ci-après s'applique pour chaque année du contrat d'apprentissage, de manière indépendante.

L'aide mensuelle est versée sur la base des mois pleins courant du premier jour du mois suivant la date de démarrage de l'année d'apprentissage concernée.

L'aide est versée à la date de démarrage :

- un versement d'un montant équivalent à six mensualités est versé par le service en charge de l'emploi à la signature du contrat pour la première année d'apprentissage, puis à compter de la date d'anniversaire annuelle du contrat pour les années suivantes ;
- un versement d'un montant équivalent à trois mensualités est effectué après production des pièces justificatives afférentes aux 1er, 2e et 3e mois pleins de l'année d'apprentissage concernée, en fonction des volumes horaires constatés.
- le solde annuel de l'aide est versé après production des pièces justificatives afférentes aux mois pleins restants ainsi que, le cas échéant, des fractions de mensualité correspondant à la période comprise entre la date de démarrage de l'année d'apprentissage et le premier jour du mois suivant, et à la période résiduelle à l'échéance annuelle, calculées au *prorata temporis*.

Les pièces justificatives sont constituées des ordres de recettes émis par la Caisse de prévoyance sociale.

Section 2 : Le maître d'apprentissage

Article A. 6242-3

Les aides prévues à l'article Lp. 6242-3 sont versées selon le mécanisme défini à l'article A. 6242-2, concomitamment à celles prévues par l'article Lp. 6242-2.

Les pièces justificatives de ces aides sont constituées des bulletins de salaire visés par l'employeur et le salarié.

Section 3 : Aides financières complémentaires

Article A. 6242-4

Pour l'application de l'article Lp. 6242-5 :

1° Le montant de l'aide accordée à l'employeur dont l'entreprise est située sur une île autre que Tahiti ou Moorea est fixé à 20 000 F CFP par mois d'exécution du contrat d'apprentissage ;

2° Le montant de l'aide accordée à l'employeur qui embauche l'apprenti en contrat à durée indéterminée à l'issue de son contrat d'apprentissage est fixé à 100 000 F CFP.

L'aide prévue au 1° est versée sur présentation du contrat d'apprentissage mentionnant le lieu d'exercice de travail de l'apprenti, selon le mécanisme défini à l'article A. 6242-2, concomitamment à celles prévues par l'article Lp. 6242-2.

L'aide prévue au 2° est versée sur présentation du contrat à durée indéterminée et de tout document justifiant sa prise d'effet dans le délai prévu à l'article LP. 6242-5.

Article A. 6242-5

1° Pour permettre à l'apprenti de bénéficier du maintien de ses aides sociales jusqu'à la fin du premier mois d'apprentissage, ou d'une contribution aux frais de garderie, prévus à l'article Lp. 6242-6, le service en charge de l'emploi communique à la direction des solidarités, de la famille et de l'égalité, dans les 30 jours avant l'entrée en apprentissage :

- une copie du contrat d'apprentissage signé ;
- une copie de la carte C.P.S. de l'apprenti ;
- une copie de la carte d'identité de l'apprenti ;
- le cas échéant, le formulaire de demande d'aide sociale pour bénéficier de la contribution aux frais de garderie.

Pour la contribution aux frais de garderie, la direction des solidarités, de la famille et de l'égalité, se réserve le droit de contacter l'intéressé pour toute information complémentaire ou pour effectuer une évaluation par un travailleur social.

2° La gratuité des transports en commun durant toute la durée du contrat d'apprentissage, prévus à l'article Lp. 6242-6, est prise en charge sur le budget du service en charge de l'emploi qui fait procéder à l'établissement du titre de transport en commun.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, le titre de transport en commun est résilié.

3° Pour bénéficier de l'aide au passage du permis de conduire ou à l'acquisition d'un moyen de locomotion, prévus à l'article Lp. 6242-6, l'apprenti doit fournir au service en charge de l'emploi, dans un délai maximum de trois mois, les documents suivants :

- l'attestation d'assiduité et de réussite aux examens finaux ou de son passage en seconde année de formation (ou relevé de notes) ;
- la facture proforma et la facture acquittée de la prestation au permis de conduire ou de l'acquisition du véhicule, une fois la dépense versée sur le compte bancaire du bénéficiaire ;
- son relevé d'identité bancaire ou postal.

Section 4 : Remboursement de l'aide

Article A. 6242-6

Le remboursement intégral de l'aide peut être exigé si l'employeur bénéficiaire n'a pas justifié l'utilisation de l'aide à l'échéance du contrat d'apprentissage.

Le remboursement partiel de l'aide peut être exigé si l'employeur bénéficiaire n'a justifié qu'une partie de l'utilisation de l'aide à l'échéance du contrat d'apprentissage. Dans ce cas, le montant de l'aide à rembourser est égal à la part de l'aide non justifiée.

Article 15. - La ministre de la fonction publique, de l'emploi, du travail, de la modernisation de l'administration, du développement des archipels et de la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Fait à Papeete, le

Moetai BROTHERSON

Par le Président de la Polynésie française :

La ministre
de la fonction publique,
de l'emploi, du travail,
de la modernisation
de l'administration
du développement des archipels
et de la formation professionnelle,

Vannina CROLAS

Tableau synoptique - Apprentissage

Légende :

Rédaction actuelle	Inchangé	Proposition de modification	*Partie arrêté*

	Code du Travail		**Loi du pays n° 2023-17 du 23 janvier 2023 relative au dispositif expérimental pour le développement et la promotion de l'apprentissage en Polynésie française** **Arrêté n° 160 CM du 2 février 2023 portant application de la loi du pays n° 2023-17 du 23 janvier 2023 relative au dispositif expérimental pour le développement et la promotion de l'apprentissage en Polynésie française**		**Propositions de textes (modification c. trav)**
	Livre II : L'APPRENTISSAGE				**Livre II : L'APPRENTISSAGE**
	Titre I : DISPOSITIONS GENERALES		**CHAPITRE IER.– DISPOSITIONS GÉNÉRALES**		**Titre I : DISPOSITIONS GENERALES**
	Chapitre unique				**Chapitre unique**
Article Lp. 6211-1	L'apprentissage a pour finalité de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionné par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification délivré par la Polynésie française.	**Article LP. 1er**	Il est institué un dispositif expérimental pour : - évaluer les effets des mesures suivantes sur les pratiques des entreprises et des unités de formation par apprentissage concourant à la réussite des apprentis ; - évaluer l'impact sur l'insertion professionnelle durable des bénéficiaires. Il débute à la date d'entrée en vigueur de la présente loi du pays et s'achève le 31 décembre 2025.	**Article Lp. 6211-1**	**Il est institué un dispositif de l'apprentissage pour permettre aux jeunes travailleurs d'accéder à une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification délivré par la Polynésie française et ainsi concourir à leur insertion professionnelle durable.**
Article Lp. 6211-2	L'apprentissage associe :	**Art. LP. 2**	Les dispositions de la présente loi du pays sont applicables aux contrats d'apprentissage signés pendant la période prévue à l'article LP. 1er dans le cadre de la carte des formations en apprentissage définie par le comité de pilotage de l'apprentissage, conformément à la convention-cadre prise en application de l'article LP. 6231-4 du code du travail.	**Article Lp. 6211-2**	L'apprentissage associe :

	1. une formation auprès d'un ou plusieurs employe urs, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activit és professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat ; 2. des enseignements dispensés pendant le temps de travail, dans une unité de formation par apprentissage, dûment conventionnée avec le centre de formation par apprentissage, tel que défini à l'article Lp. 6231-1.		Elles demeurent applicables jusqu'au terme desdits contrats.		1. une formation auprès d'un ou plusieurs employ eurs, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs acti vités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat ; 2. des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans une unité de formation par apprentissage retenue par le centre de formation des apprentis défini à l'article Lp. 6231-1, dans le respect des règles de la commande publique.
				Article Lp. 6211-3 (créatio n)	**Tout employeur souhaitant recruter un apprenti dépose une demande auprès du service en charge de l'emploi avant la date de démarrage de la formation en unité de formation par apprentissage.** **La demande est instruite dans les conditions prévues par la loi du pays n° 2020-34 du 8 octobre 2020.** **La composition du dossier est fixée par arrêté pris en conseil des ministres.**
				Article A. 6211-1 (créatio n)	**I. - Toute demande d'apprentissage est accompagnée des pièces suivantes :** **1° Pour l'employeur :** - **La déclaration de l'employeur auprès du service en charge de l'emploi, visée à l'article Lp. 6223-1 et dont les composants sont fixés à l'article A. 6223-2 ;** - **deux relevés d'identité bancaire de l'employeur (RIB) au nom de la raison sociale de l'employeur ;** - **une copie de la déclaration au Registre du commerce pour les personnes physiques ou morales qui ont l'obligation de s'y inscrire ;** - **une copie de l'attestation d'inscription au répertoire territorial des entreprises (n° TAHITI) à obtenir auprès de l'ISPF ;** - **une copie du diplôme du maître d'apprentissage ou une attestation justifiant d'un temps d'exercice de la profession d'au moins trois années pour les formations de niveau 3 et 4 ; et d'au moins cinq années pour les formations de niveau supérieur à 4 au moins équivalent à celui du titre ou diplôme visé par l'apprentissage ;**

- **le curriculum vitae (C.V) du maître d'apprentissage qui doit être une personne de l'entreprise ;**
- **quatre contrats d'apprentissage originaux renseignés et signés, dans le cas où le candidat est identifié ;**
- **le consentement écrit du maître d'apprentissage, en cette qualité.**

2° Pour l'apprenti(e) si le candidat est identifié :

- **une copie d'une pièce d'identité valide ;**
- **une copie de la carte C.P.S. ;**
- **un C.V ;**
- **une fiche d'inscription si le candidat n'est pas inscrit au S.E.F.I. ;**
- **une autorisation parentale si le candidat est mineur ;**
- **la demande de financement d'une formation professionnelle individuelle (le cas échéant).**

II. -En fonction des cas énumérés par l'article Lp. 6222-2, les pièces justificatives à fournir sont :

1° Lorsque le contrat est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue : la décision de la COTOREP reconnaissant la qualité de travailleur handicapé pouvant exercer en milieu ordinaire ;

2° Lorsque le contrat est souscrit par une personne sans qualification ni expérience professionnelle significative, et en situation de difficultés sociales :

- l'attestation d'affiliation délivrée par la Caisse de prévoyance sociale (C.P.S.) ;
- une attestation de réalisation d'un entretien de bilan et d'orientation délivrée par l'unité de formation par l'apprentissage, ou du service en charge de l'emploi, pour constater l'absence de qualification et d'expérience professionnelle significative ;
- une attestation délivrée par la direction des solidarités, de la famille et de l'égalité (DSFE) attestant de la situation de difficultés sociales ;

3° Lorsque le contrat est souscrit par une personne en situation de reconversion

					professionnelle : une attestation de réalisation d'un entretien de bilan et d'orientation délivrée par l'unité de formation par l'apprentissage ou du service en charge de l'emploi, pour constater sa situation de reconversion professionnelle au vu de son expérience professionnelle et de sa formation antérieure ; 4° Lorsqu'il y a eu, dans les 12 mois civils qui précèdent la signature d'un nouveau contrat, rupture d'un précédent contrat d'apprentissage : la décision de rupture du précédent contrat d'apprentissage ; 5° Lorsque le contrat est souscrit par une personne licenciée pour motif économique dans les 24 mois qui suivent la date de rupture du contrat de travail : l'attestation de licenciement économique délivrée par la direction du travail ; 6° Lorsqu'il s'agit d'un renouvellement d'un contrat d'apprentissage dans le cas prévu à l'article Lp. 6222-5 : les résultats aux épreuves d'évaluation. III. - Le dossier de demande d'apprentissage précise le ou les cas permettant à une personne d'être engagée en tant qu'apprenti au-delà de la limite d'âge fixée à l'article LP. 6222-1 du code du travail.
				Article Lp. 6211-4 (création)	**Une carte de formation en apprentissage est arrêtée annuellement.**
				Article A. 6211-2 (création)	**La carte des formations en apprentissage est définie par le comité stratégique de la formation professionnelle et de l'emploi.**
	Titre II : LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE				**Titre II : LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE**
	Chapitre I : OBJET				**Chapitre I : OBJET**
Article Lp. 6221-1	Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit de type particulier conclu entre un employeur et un apprenti ou son représentant légal. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par arrêté pris en conseil des ministres, à assurer une formation professionnelle dispensée p			**Article Lp. 6221-1**	Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit de type particulier conclu entre un employeur et un apprenti ou son représentant légal. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par arrêté pris en conseil des ministres, à assurer une formation professionnelle dispensée pour partie auprès de l'employeur et pour partie dans un ~~centre de formation~~ **une unité de formation**.

	our partie auprès de l'employeur et pour partie dans un centre de formation. L'apprenti s'oblige, en contrepartie, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.				L'apprenti s'oblige, en contrepartie, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.
	Chapitre II : CONTRAT DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL		**CHAPITRE II – DISPOSITIONS EXPÉRIMENTALES**		Chapitre II : CONTRAT ~~DE TRAVAIL~~ **D'APPRENTISSAGE** ET CONDITIONS ~~DE TRAVAIL~~ **D'EXERCICE**
	Section 1 : Formation, exécution et rupture du contrat d'apprentissage		**SECTION I - LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE**		**Section 1 : Formation, exécution et rupture du contrat d'apprentissage**
	Sous-section 1 : Condition de formation du contrat				***Sous-section 1 : Condition de formation du contrat***
Article Lp. 6222-1	Pour être engagé en qualité d'apprenti, il convient d'être libéré de l'obligation scolaire et d'être âgé de moins de 29 ans au début de l'apprentissage.	**Art. LP. 4**	La limite d'âge fixée à l'article LP. 6222-1 du code du travail peut être supprimée dans les cas suivants : - lorsque le contrat est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ; - lorsque le contrat est souscrit par une personne sans qualification ni expérience professionnelle significative, et en situation de difficultés sociales ; - lorsque le contrat est souscrit par une personne en situation de reconversion professionnelle ; - lorsqu'il y a eu, dans les 12 mois civils qui précèdent la signature d'un nouveau contrat, rupture d'un précédent contrat d'apprentissage ; - lorsque le contrat est souscrit par une personne licenciée pour motif économique dans les 24 mois qui suivent la date de rupture du contrat de travail. Les modalités d'application sont déterminées par arrêté pris en conseil des ministres.	**Article Lp. 6222-1**	Pour être engagé en qualité d'apprenti, il convient d'être libéré de l'obligation scolaire et d'être âgé de moins de 29 ans au début de l'apprentissage.
Article Lp. 6222-2	Des dérogations à l'article Lp. 6222- 1 peuvent être accordées par le service en charge de l'emploi, après avis du service en charge de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, pour les jeunes apprentis handicapés, compte tenu de leurs capacités de travail et de leurs possibilités d'intégration.			**Article Lp. 6222-2**	**Des dérogations à la condition d'âge, prévues par l'article Lp. 6222-1, peuvent être accordées par le service en charge de l'emploi, à la date de la demande, lorsque le candidat :** **- est reconnu travailleur handicapé ;** **- est sans qualification ni expérience professionnelle significative et en situation de difficultés sociales ;** **- est en reconversion professionnelle ;** **- a vu un précédent contrat d'apprentissage rompu depuis moins de douze mois ;**

					- a été licencié pour motif économique depuis moins de vingt-quatre mois ; **- sollicite la prolongation de son apprentissage dans le cas prévu à l'article Lp. 6222-5.**
	Sous-section 2 : Conclusion du contrat				***Sous-section 2 : Conclusion du contrat***
Article Lp. 6222-3	Le contrat d'apprentissage est conclu par écrit entre un employeur et un apprenti, après validation par le service en charge de l'emploi.			**Article Lp. 6222-3**	Le contrat d'apprentissage est conclu par écrit entre un employeur et un apprenti, après validation par le service en charge de l'emploi.
Article A. 6222-1	Le contrat d'apprentissage est établi en quatre exemplaires originaux. Chacun des exemplaires originaux est signé par l'employeur et par l'apprenti ainsi que, le cas échéant, par son représentant légal, après validation par le service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (S.E.F.I.).			***Article A. 6222-1***	Le contrat d'apprentissage est établi en quatre exemplaires originaux. Chacun des exemplaires originaux est signé par l'employeur et par l'apprenti ainsi que, le cas échéant, par son représentant légal~~, après validation par le service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (S.E.F.I.)~~ **et est transmis pour validation au service en charge de l'emploi**.
Article A. 6222-2	Après signature, l'employeur transmet dans les 30 jours qui suivent, deux exemplaires originaux du contrat au S.E.F.I.			***Article A. 6222-2***	Après signature, l'employeur transmet dans les 30 jours qui suivent, deux exemplaires originaux du contrat au ~~S.E.F.I~~ **service en charge de l'emploi**.
Article A. 6222-3	Les mentions suivantes figurent obligatoirement dans le contrat d'apprentissage visé à l'article Lp. 6221-1 : 1. les nom et prénoms de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise, l'adresse du siège de l'entreprise où s'effectue l'apprentissage ; 2. a. le numéro d'inscription au répertoire des entreprises ; b. la désignation du métier de l'apprenti selon la nomenclature ROME et le niveau de qualification à atteindre ; 3. la désignation de la formation assurée par la mention du diplôme ou du titre auquel conduit cette formation ; 4. la date de l'agrément accordé par le ministre chargé de l'emploi ; 5. les nom, prénoms, date de naissance et domicile de l'apprenti ;			***Article A. 6222-3***	Les mentions suivantes figurent obligatoirement dans le contrat d'apprentissage visé à l'article Lp. 6221-1 : 1. les nom et prénoms de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise, l'adresse du siège de l'entreprise où s'effectue l'apprentissage ; 2. a. le numéro d'inscription au répertoire des entreprises ; b. la désignation du métier de l'apprenti selon la nomenclature ROME et le niveau de qualification à atteindre ; 3. la désignation de la formation assurée par la mention du diplôme ou du titre auquel conduit cette formation ; 4. **le cas échéant,** la date de l'agrément accordé par le ministre chargé de l'emploi ; 5. les nom, prénoms, date de naissance et domicile de l'apprenti ;

	6. les nom, prénoms et domicile de son représentant légal, si l'apprenti est mineur ; 7. la date de début de l'apprentissage et la durée du contrat ; 8. le salaire de l'apprenti ; 9. la dénomination et l'adresse du centre de formation d'apprentis où a été inscrit le titulaire du contrat. Les compétences du métier à maitriser à l'issue de l'apprentissage sont annexées au contrat d'apprentissage.				6. les nom, prénoms et domicile de son représentant légal, si l'apprenti est mineur ; 7. la date de début de l'apprentissage et la durée du contrat ; 8. le salaire de l'apprenti ; 9. la dénomination et l'adresse ~~du centre de formation d'apprentis~~ **de l'unité de formation par l'apprentissage** où a été inscrit le titulaire du contrat. Les compétences du métier à maitriser à l'issue de l'apprentissage sont annexées au contrat d'apprentissage.
	Sous-section 3 : Durée de l'apprentissage				***Sous-section 3 : Durée de l'apprentissage***
Article Lp. 6222-4	La durée de l'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat et peut varier entre un et trois ans. En cas d'obtention, avant le terme initial, du diplôme, du titre ou du certificat de qualification préparé, l'apprenti peut mettre un terme au contrat d'apprentissage moyennant un préavis d'un mois adressé à l'employeur et au centre de formation des apprentis.			**Article Lp. 6222-4**	La durée de l'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat et peut varier entre un et trois ans. **Par dérogation au premier alinéa, lorsque l'apprenti bénéficie de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la durée de l'apprentissage peut être portée à quatre ans au plus, pour tenir compte des aménagements nécessaires à sa formation.** En cas d'obtention, avant le terme initial, du diplôme, du titre ou du certificat de qualification préparé, l'apprenti peut mettre un terme au contrat d'apprentissage moyennant un préavis d'un mois adressé à l'employeur et au centre de formation des apprentis.
Article Lp. 6222-5	En cas d'échec de l'apprenti, si les parties le désirent et sur avis circonstancié de l'unité de formation par apprentissage et du service en charge de l'emploi, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus, soit par prorogation du contrat avec le même employeur, soit par la conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.			**Article Lp. 6222-5**	En cas d'échec de l'apprenti, **aux épreuves de certification prévues à l'article Lp. 6222-14, si les parties le demandent** et sur avis circonstancié de l'unité de formation par apprentissage et du service en charge de l'emploi, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus, soit par prorogation du contrat avec le même employeur, soit par la conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.
	Sous-section 4 : Rupture du contrat				***Sous-section 4 : Rupture du contrat***
Article Lp. 6222-6	Le contrat d'apprentissage peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir : - que sur accord écrit des parties ;			**Article Lp. 6222-6**	Le contrat d'apprentissage peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir : - que sur accord écrit des parties ;

	- qu'en cas de faute grave ou de faute lourde. A défaut, elle ne peut être prononcée que par le tribunal du travail en cas : - de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ; - d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier préparé.				- qu'en cas de faute grave ou de faute lourde. A défaut, elle ne peut être prononcée que par le tribunal du travail en cas : - de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ; - d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier préparé.
				Article LP 6222-6-1 ***(création)***	**Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le centre de formation des apprentis.** **Le centre de formation des apprentis intervient, dans un délai maximum de quinze jours ouvrés à partir de l'accusé de réception à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'unité de formation par l'apprentissage dans lequel l'apprenti est inscrit.**
Article Lp. 6222-7	L'employeur informe immédiatement le centre de formation des apprentis et l'unité de formation par apprentissage de la résiliation du contrat d'apprentissage.			**Article Lp. 6222-7**	L'employeur informe immédiatement le centre de formation des apprentis et l'unité de formation par apprentissage de la résiliation du contrat d'apprentissage.
	Section 2 : Conditions d'emploi et de travail de l'apprenti				**Section 2 : Conditions d'emploi et de travail de l'apprenti**
Article Lp. 6222-8	Les dispositions relatives aux jeunes travailleurs, prévues au Titre 4, du Livre 2, de la Partie 3 sont applicables aux apprentis.			**Article Lp. 6222-8**	Les dispositions relatives aux jeunes travailleurs, prévues au Titre 4, du Livre 2, de la Partie 3 sont applicables aux apprentis.
	Sous-section 1 : Temps de travail				***Sous-section 1 : Temps de travail***
Article Lp. 6222-9	Le temps de formation en unité de formation par apprentissage est compté comme temps de travail. Pendant le reste du temps et dans la limite de l'horaire de travail applicable, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail est en relation directe avec le métier prévu au contrat d'apprentissage.			**Article Lp. 6222-9**	Le temps de formation en unité de formation par apprentissage est compté comme temps de travail. Pendant le reste du temps et dans la limite de l'horaire de travail applicable, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail est en relation directe avec le métier prévu au contrat d'apprentissage.
Article Lp.	Les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un horaire de travail de plus de			**Article Lp. 6222-10**	Les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un horaire de travail de

6222-10	huit heures par jour et de trente-neuf heures par semaine.				plus de huit heures par jour et de trente-neuf heures par semaine.
	Sous-section 2 : Salaire				***Sous-section 2 : Salaire***
Article Lp. 6222-11	Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire équivalent à 70% du salaire minimum interprofessionnel garanti en vigueur. La Polynésie française garantit à l'employeur un accompagnement financier dans les conditions précisées au second alinéa de l'article Lp. 6242-1 du présent code.			**Article Lp. 6222-11**	Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire équivalent à 70% du salaire minimum interprofessionnel garanti en vigueur. La Polynésie française garantit à l'employeur un accompagnement financier dans les conditions précisées au ~~second alinéa de l'article Lp. 6242-1~~ **chapitre II du titre IV du livre II de la partie VI.**.
	Sous-section 3 : Santé et sécurité				***Sous-section 3 : Santé et sécurité***
Article Lp. 6222-12	Avant la conclusion du contrat, le futur apprenti peut bénéficier d'un bilan d'évaluation et d'orientation. Le bilan porte notamment sur l'aptitude de l'apprenti à suivre la formation envisagée.			**Article Lp. 6222-12**	Avant la conclusion du contrat, le futur apprenti peut bénéficier d'un bilan d'évaluation et d'orientation. Le bilan porte notamment sur l'aptitude de l'apprenti à suivre la formation envisagée.
Article Lp. 6222-13	L'aptitude d'un apprenti à exercer le métier qu'il a commencé à apprendre peut faire l'objet d'une vérification à l'initiative : 1. soit de l'employeur ; 2. soit de l'apprenti ou de son représentant légal ; 3. soit de l'unité de formation par apprentissage ; 4. du service en charge de l'emploi.			**Article Lp. 6222-13**	L'aptitude d'un apprenti à exercer le métier qu'il a commencé à apprendre peut faire l'objet d'une vérification à l'initiative : 1. de l'employeur ; 2. de l'apprenti ou de son représentant légal ; 3. de l'unité de formation par apprentissage ; **4. du centre de formation des apprentis.**
Article A. 6222-5	Selon la nature de l'inaptitude alléguée, la vérification prévue à l'article Lp. 6222-13 prend la forme d'un examen individuel par le psychologue ou, à défaut, par un médecin du travail. Dans tous les cas, l'avis circonstancié du centre de formation est transmis, sous pli confidentiel, à la personne chargée de l'examen.			***Article A. 6222-5***	Selon la nature de l'inaptitude alléguée, la vérification prévue à l'article Lp. 6222-13 prend la forme d'un examen individuel par le psychologue ou, à défaut, par un médecin du travail. Dans tous les cas, l'avis circonstancié du centre de formation **des apprentis** est transmis, sous pli confidentiel, à la personne chargée de l'examen.
	Section 3 : Examen de fin d'apprentissage				***Section 3 : Examen de fin d'apprentissage***
Article Lp. 6222-14	En fin d'apprentissage, l'apprenti est tenu de se soumettre aux épreuves de certifications afférentes à la formation préparée. L'apprenti se présente sous le statut d'apprenti aux examens. Pour la préparation des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables. Il a l'obligation de suivre les enseignements.			**Article Lp. 6222-14**	En fin d'apprentissage, l'apprenti est tenu de se soumettre aux épreuves de certifications afférentes à la formation préparée. L'apprenti se présente sous le statut d'apprenti aux examens. Pour la préparation des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables. Il a l'obligation de suivre les enseignements.

	Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, se prend dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé de droit commun, prévu à l'article Lp. 3231-1.				Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, se prend dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé de droit commun, prévu à l'article Lp. 3231-1.
	Chapitre III : LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR **Section 1 : Déclaration de l'employeur**		**SECTION II - LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**		**Chapitre III : LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR** **Section 1 : Déclaration de l'employeur**
Article Lp. 6223-1	Le dossier de demande d'apprentissage comporte une déclaration de l'employeur auprès du service en charge de l'emploi.	**Art. LP. 5**	L'employeur contribue au développement et à la promotion de la formation par l'apprentissage. Il communique sur les mesures mises en œuvre par l'entreprise pour favoriser l'accueil et l'insertion des apprentis dans l'entreprise ainsi que pour accompagner l'apprenti dans l'acquisition des compétences et savoirs dispensés en entreprise.	**Article Lp. 6223-1**	Le dossier de demande d'apprentissage comporte une déclaration de l'employeur auprès du service en charge de l'emploi.
Article A. 6223-1	La déclaration de l'employeur est déposée au S.E.F.I.			***Article A. 6223-1***	~~La déclaration de l'employeur est déposée au service en charge de l'emploi.~~
Article A. 6223-2	La déclaration de l'employeur précise obligatoirement : 1° la dénomination de l'employeur, sa forme juridique, sa date de création, ses coordonnées, son adresse, son numéro Tahiti, son numéro au registre du commerce, son numéro CPS employeur, son activité ; 2° l'effectif des salariés autres que les apprentis ; 3° le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ; 4° les nom et prénoms du maître d'apprentissage ainsi que sa fonction ; 5° le titre ou le diplôme le plus élevé dont est titulaire le maître d'apprentissage et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée par l'apprenti ; 6° le métier de l'apprenti et le descriptif de ses activités ; 7° le descriptif des équipements utilisés et la durée de la formation de l'apprenti sur ces équipements ; 8° le descriptif des techniques utilisées et la durée de la formation de l'apprenti à ces techniques.			***Article A. 6223-2***	La déclaration de l'employeur précise obligatoirement : 1° la dénomination de l'employeur, sa forme juridique, sa date de création, ses coordonnées, son adresse, son numéro Tahiti, son numéro au registre du commerce, son numéro CPS employeur, son activité ; 2° l'effectif des salariés autres que les apprentis ; 3° le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ; 4° les nom et prénoms du maître d'apprentissage ainsi que sa fonction ; 5° le titre ou le diplôme le plus élevé dont est titulaire le maître d'apprentissage et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée par l'apprenti ; 6° le métier de l'apprenti et le descriptif de ses activités ; 7° le descriptif des équipements utilisés et la durée de la formation de l'apprenti sur ces équipements ; 8° le descriptif des techniques utilisées et la durée de la formation de l'apprenti à ces techniques.

Article A. 6223-3	Pendant la durée du contrat d'apprentissage, l'employeur fournit, à la demande du S.E.F.I., les pièces attestant du respect de sa déclaration.			***Article A. 6223-3***	Pendant la durée du contrat d'apprentissage, l'employeur fournit, à la demande du ~~S.E.F.I~~ **service en charge de l'emploi**, les pièces attestant du respect de sa déclaration.
Article Lp. 6223-2	Dans la déclaration visée à l'article Lp. 6223-1, l'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. Il garantit que l'équipement, les techniques qu'il utilise, la moralité et les compétences offertes par ses membres et notamment le maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Les mentions obligatoires de cette déclaration sont fixées par arrêté pris en conseil des ministres.			**Article Lp. 6223-2**	Dans la déclaration visée à l'article Lp. 6223-1, l'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. Il garantit que l'équipement, les techniques qu'il utilise, la moralité et les compétences offertes par ses membres et notamment le maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Les mentions obligatoires de cette déclaration sont fixées par arrêté pris en conseil des ministres.
Article Lp. 6223-4	L'employeur informe le service en charge de l'emploi et l'unité de formation par apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage. Si le nouveau maître d'apprentissage ne satisfait pas aux conditions exigées par les articles Lp. 6223-11 et Lp. 6223-12, le service en charge de l'emploi prononce la caducité du contrat d'apprentissage.			**Article Lp. 6223-4**	L'employeur informe le service en charge de l'emploi et l'unité de formation par apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage. Si le nouveau maître d'apprentissage ne satisfait pas aux conditions exigées par les articles Lp. 6223-11 et Lp. 6223-12, le service en charge de l'emploi prononce la caducité du contrat d'apprentissage.
Article Lp. 6223-5	Dans le cas où l'employeur ou l'apprenti ne respectent pas les obligations qui leur incombe en vertu du présent code ou du contrat d'apprentissage, le centre de formation des apprentis peut, à la demande de l'une des parties, décider d'une résiliation du contrat d'apprentissage. Cette décision intervient trente jours après une mise en demeure restée sans effet. La résiliation du contrat d'apprentissage prend effet à la date de notification de la décision aux parties en cause. Dans le cas de résiliation du contrat d'apprentissage à la suite d'un manquement de l'employeur à ses obligations : la décision de résiliation peut prévoir l'interdiction pour l'employeur, de recruter de nouveaux apprentis pour une durée maximale de trois ans ; l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat d'apprentissage s'était poursuivi jusqu'à son terme. L'apprenti prend les dispositions nécessaires pour			**Article Lp. 6223-5**	Dans le cas où l'employeur ou l'apprenti ne respectent pas les obligations qui leur incombe en vertu du présent code ou du contrat d'apprentissage, le centre de formation des apprentis peut, à la demande de l'une des parties, décider d'une résiliation du contrat d'apprentissage. Cette décision intervient trente jours après une mise en demeure restée sans effet. La résiliation du contrat d'apprentissage prend effet à la date de notification de la décision aux parties en cause. Dans le cas de résiliation du contrat d'apprentissage à la suite d'un manquement de l'employeur à ses obligations : la décision de résiliation peut prévoir l'interdiction pour l'employeur, de recruter de nouveaux apprentis pour une durée maximale de trois ans ; l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat d'apprentissage s'était poursuivi jusqu'à son terme. L'apprenti prend les dispositions nécessaires pour

	poursuivre sa formation dans l'unité de formation par apprentissage et trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation. Dans la recherche d'un nouvel employeur, l'apprenti peut être accompagné par l'équipe pédagogique de l'unité de formation par apprentissage ou du centre de formation des apprentis, dans les conditions prévues aux articles Lp. 6231-1 à Lp . 6232-4 du présent code.				poursuivre sa formation dans l'unité de formation par apprentissage et trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation. Dans la recherche d'un nouvel employeur, l'apprenti peut être accompagné par l'équipe pédagogique de l'unité de formation par apprentissage ou du centre de formation des apprentis, dans les conditions prévues aux articles Lp. 6231-1 à Lp . 6232-4 du présent code.
Article Lp. 6223-6	Le service en charge du travail informe le service en charge de l'emploi de tout manquement de l'employeur à ses obligations.			**Article Lp. 6223-6**	Le service en charge du travail informe le service en charge de l'emploi de tout manquement de l'employeur à ses obligations.
	Section 2 : Engagements dans le cadre de la formation				**Section 2 : Engagements dans le cadre de la formation**
Article Lp. 6223-7	L'employeur s'assure de l'inscription de l'apprenti dans une unité de formation par apprentissage assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix de l'unité de formation par apprentissage est précisé par le contrat d'apprentissage.			**Article Lp. 6223-7**	~~L'employeur~~ **Le service en charge de l'emploi** s'assure de l'inscription de l'apprenti dans une unité de formation par apprentissage assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix de l'unité de formation par apprentissage est précisé par le contrat d'apprentissage.
Article Lp. 6223-8	L'employeur s'engage à permettre à l'apprenti de suivre l'enseignement dispensé par l'unité de formation par apprentissage. L'employeur assure la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre l'unité de formation par apprentissage et les employeurs qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.			**Article Lp. 6223-8**	L'employeur s'engage à permettre à l'apprenti de suivre l'enseignement dispensé par l'unité de formation par apprentissage. L'employeur assure la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre l'unité de formation par **apprentissage et les employeurs q~~ui inscrivent des apprentis dans celui-ci~~.**
Article Lp. 6223-9	L'unité de formation par apprentissage s'assure que l'apprenti est inscrit aux épreuves de certifications afférentes à la formation préparée et en informe l'employeur.			**Article Lp. 6223-9**	L'unité de formation par apprentissage s'assure que l'apprenti est inscrit aux épreuves de certifications afférentes à la formation préparée et en informe l'employeur **et le centre de formation des apprentis**.
Article Lp. 6223-10	L'employeur est tenu de prévenir les parents ou leurs représentants, en cas d'absence non motivée de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à justifier leur intervention.			**Article Lp. 6223-10**	L'employeur est tenu de prévenir les parents ou leurs représentants, en cas d'absence non motivée de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à justifier leur intervention.
	Section 3 : Maître d'apprentissage		**SECTION III - LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE**		**Section 3 : Maître d'apprentissage**
Article Lp.	La personne directement responsable de la formation de l'apprenti chez l'employeur et		Le maître d'apprentissage se forme à l'exercice de ses missions dans les conditions prévues par		La personne directement responsable de la formation de l'apprenti chez l'employeur et

6223-11	assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage est soit l'employeur, soit l'un des salariés ou agents. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des comp étences correspondant à la qualification recherchée et à la formation préparée, en liaison avec l'unité de formation par apprentissage. Nul ne peut être maître d'apprentissage : 1. s'il n'est majeur ou émancipé ; 2. s'il a été condamné pour crime ou délit contre les mœurs ou pour tout délit ayant entraîné une peine d'au moins trois mois de prison ferme. Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accue illis simultanément est fixé à deux par maître d'apprentissage.	**Art. LP. 7**	arrêté pris en conseil des ministres. La formation du maître d'apprentissage est prise en charge par l'entreprise et est éligible à une prise en charge par le Fonds paritaire de gestion.	**Article Lp. 6223-11**	assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. **L'employeur s'assure du consentement du maître d'apprentissage et est tenu de faire respecter l'ensemble des obligations qui incombent au maître d'apprentissage prévues par les dispositions du code du travail.** **Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti dans sa formation. Il l'encadre dans ses activités et participe à la cohérence entre la formation dispensée en entreprise et celle dispensée en unité de formation par apprentissage. Il suit sa progression.** Le maître d'apprentissage est soit l'employeur, soit l'un des salariés ~~**ou agents**~~. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et à la formation préparée, en liaison avec l'unité de formation par apprentissage. Nul ne peut être maître d'apprentissage : 1. s'il n'est majeur ou émancipé ; 2. s'il a été condamné pour crime ou délit contre les mœurs ou pour tout délit ayant entraîné une peine d'au moins trois mois de prison ferme. Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément est fixé à deux par maître d'apprentissage.
Article Lp. 6223-12	Le maître d'apprentissage : 1. soit est titulaire au minimum d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti ; 2. soit justifie d'un temps d'exercice de la profession d'au moins 5 années à un niveau d'autonomie au moins équivalent à celui visé par l'apprentissage.	**Art. LP. 8**	Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti dans sa formation. Il l'encadre dans ses activités et participe à la cohérence entre la formation dispensée en entreprise et celle dispensée en unité de formation par apprentissage. Il suit sa progression.	**Article L p. 6223-12**	Le maître d'apprentissage : 1. est titulaire au minimum d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti ; ou 2. justifie d'un temps d'exercice de la profession d'au moins ~~5 années à un niveau d'autonomie au moins équivalent à celui visé par l'apprentissage~~ **trois années pour les formations de niveau 3 et 4 ; et d'au moins**

					cinq années pour les formations de niveau supérieur à 4.
Article Lp. 6223-13	L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec l'unité de formation par apprentissage.	**Art. LP. 9**	Le maître d'apprentissage bénéficie d'une prime mensuelle d'un montant de 30 000 F CFP pour l'accomplissement de ses missions dès lors qu'il justifie du respect des obligations prévues à la présente section. La cessation de fonctions de maître d'apprentissage ou le non-respect de ses obligations entraînent la suppression du versement de cette prime. Elle ne constitue pas une modification du contrat de travail du maître d'apprentissage.	**Article Lp. 6223-13**	L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec l'unité de formation par apprentissage.
Article Lp. 6223-14	L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.			**Article Lp. 6223-14**	L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.
				Article Lp. 6223-15 (création)	**Le maître d'apprentissage se forme à l'exercice de ses missions dans les conditions prévues par arrêté pris en conseil des ministres.** **La formation du maître d'apprentissage est prise en charge par l'entreprise et est éligible à une prise en charge par le Fonds paritaire de gestion.**
				Article A. 6223-4 (création)	**Le maître d'apprentissage justifie de la formation à l'exercice de ses missions par la transmission au centre de formation des apprentis et à l'unité de formation par apprentissage, d'une attestation en cours de validité, à l'issue de la session de formation.**
				Article Lp. 6223-16 (création)	**Le maître d'apprentissage est désigné par écrit par l'employeur, avec son accord. Il perçoit, pour chaque mois d'exercice effectif de ses missions, une prime versée par l'employeur.** **L'employeur atteste chaque trimestre de cet exercice auprès du service en charge de l'emploi, qui en assure le contrôle.** **Les pièces justificatives sont fixées par arrêté pris en conseil des ministres.**
				Article A. 6223-5 (création)	**Un rapport d'évaluation peut être demandé au maître d'apprentissage par le centre de formation des apprentis. Il porte notamment sur l'acquisition des compétences par l'apprenti correspondant à la qualification recherchée et à la formation préparée. Ce rapport est également transmis à l'unité de formation par apprentissage.**

	Titre III : CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS ET UNITES DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE				**Titre III : CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS ET UNITES DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE**
	Chapitre I : CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS				**Chapitre I : CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS**
Article Lp. 6231-1	Le service en charge de l'emploi est le centre de formation des apprentis de Polynésie française. Il a recours, par voie de convention, à des unités de formation par apprentissage pour assurer la formation des apprentis.			**Article Lp. 6231-1**	Le service en charge de l'emploi est le centre de formation des apprentis de Polynésie française. ~~Il a recours, par voie de convention~~ **Il peut recourir** à des unités de formation par apprentissage pour assurer la formation des apprentis.
Article A. 6231-1	A défaut de centre de formation des apprentis, les organismes de formation pouvant assurer la formation des apprentis sont : 1. les organismes de formation publics ; 2. les organismes de formation privés habilités conformément à l'article L p. 6211-2 ; 3. les chambres consulaires. Une convention de formation est passée entre le S.E.F.I. et l'organisme de formation.			***Article A. 6231-1***	~~**A défaut de centre de formation des apprentis,**~~ **L**es organismes de formation pouvant assurer la formation des apprentis sont : 1. les organismes de formation publics ; 2. les organismes de formation privés habilités conformément à l'article Lp. 6211-2 ; 3. les chambres consulaires. **Le recours à ces organismes s'effectue dans le respect de la réglementation liée à la commande publique.**
Article A. 6231-2	Les contenus de l'action de formation ainsi que les modalités de financement de l'action sont précisés dans deux annexes à la convention prévue à l'article A. 6231-1 : une annexe pédogogique et une annexe financière. L'annexe pédagogique indique : 1. le nombre d'apprentis ; 2. l'objet de la formation et les capacités professionnelles visées ; les qualifications et les emplois auxquels l'action de formation prépare ; 3. les modalités de l'organisation pédagogique du stage ; les titres et diplômes (ou partie de diplômes) de l'enseignement technologique ou les attestations de qualification homologuées auxquels ces formations conduisent ; 4. la qualité et l'identité des responsables des cycles de formation et des intervenants à qui il est éventuellement fait appel. Le contenu de cette annexe ne peut être modifié sans l'accord préalable de l'autorité de contrôle.			~~***Article A. 6231-2***~~	~~Les contenus de l'action de formation ainsi que les modalités de financement de l'action sont précisés dans deux annexes à la convention prévue à l'article A. 6231-1 : une annexe pédagogique et une annexe financière.~~ ~~L'annexe pédagogique indique :~~ ~~1. le nombre d'apprentis ;~~ ~~2. l'objet de la formation et les capacités professionnelles visées ;~~ ~~les qualifications et les emplois auxquels l'action de formation prépare ;~~ ~~3. les modalités de l'organisation pédagogique du stage ;~~ ~~les titres et diplômes (ou partie de diplômes) de l'enseignement technologique ou les attestations de qualification homologuées auxquels ces formations conduisent ;~~ ~~4. la qualité et l'identité des responsables des cycles de formation et des intervenants à qui il est éventuellement fait appel.~~ ~~Le contenu de cette annexe ne peut être modifié sans l'accord préalable de l'autorité de contrôle.~~

Article A. 6231-3	Le montant du coût de l'action de formation pris en charge par la Polynésie française est fonction de la nature de la formation dispensée. Il est déterminé, par la Polynésie française, en fonction : 1. soit du coût horaire de formation par apprenti, fixé selon le niveau de la formation dispensée ; 2. soit du coût horaire de formation par groupe d'apprentis, fixé selon le niveau de la formation dispensée et quel que soit le nombre d'apprentis.			***Article A. 6231-3***	Le montant du coût de l'action de formation pris en charge par la Polynésie française est fonction de la nature de la formation dispensée. Il est déterminé, par la Polynésie française, en fonction : 1. soit du coût horaire de formation par apprenti, fixé selon le niveau de la formation dispensée ; 2. soit du coût horaire de formation par groupe d'apprentis, fixé selon le niveau de la formation dispensée et quel que soit le nombre d'apprentis.
Article A. 6231-4	Dans le cas des actions de formation individuelle, la Polynésie française participe au financement du coût de l'action de formation à hauteur de tout ou partie des frais engendrés par la formation.			***Article A. 6231-4***	Dans le cas des actions de formation individuelle, la Polynésie française participe au financement du coût de l'action de formation à hauteur de tout ou partie des frais engendrés par la formation.
Article A. 6231-5	Au coût horaire par apprenti et au coût horaire par groupe, ainsi qu'aux coûts de suivi des apprentis en alternance, s'ajoutent des frais de gestion plafonnés à vingt-cinq pour cent de ces coûts.			***Article A. 6231-5***	Au coût horaire par apprenti et au coût horaire par groupe, ainsi qu'aux coûts de suivi des apprentis en alternance, s'ajoutent des frais de gestion plafonnés à vingt-cinq pour cent de ces coûts.
Article A. 6231-6	La Polynésie française et l'unité de formation, déterminent un coût forfaitaire par apprenti, lorsque les modes de calcul susmentionnés sont inadaptés aux formations et prestations particulières telles que : 1. les formations individuelles ; 2. les actions de suivi individualisé.			***Article A. 6231-6***	La Polynésie française et l'unité de formation, déterminent un coût forfaitaire par apprenti, lorsque les modes de calcul susmentionnés sont inadaptés aux formations et prestations particulières telles que : 1. les formations individuelles ; 2. les actions de suivi individualisé.
Article A. 6231-7	En plus des frais de gestion visés à l'article A. 6231-5, la Polynésie française peut prendre en charge le coût d'autres frais supplémentaires nécessaires à la réalisation de l'action de formation : 1. des frais de matière d'œuvre et de petits matériels ; 2. des frais de location de salles ou de matériels ; 3. des frais de déplacement des formateurs ou des apprentis ; 4. des frais d'hébergement et de pension des formateurs ou des apprentis ; 5. des frais de transport de matériels ; 6. des frais d'examens médicaux ; 7. des frais d'inscription ; 8. des frais de dossiers divers.			***Article A. 6231-7***	En plus des frais de gestion visés à l'article A. 6231-5, la Polynésie française peut prendre en charge le coût d'autres frais supplémentaires nécessaires à la réalisation de l'action de formation : 1. des frais de matière d'œuvre et de petits matériels ; 2. des frais de location de salles ou de matériels ; 3. des frais de déplacement des formateurs ou des apprentis ; 4. des frais d'hébergement et de pension des formateurs ou des apprentis ; 5. des frais de transport de matériels ; 6. des frais d'examens médicaux ; 7. des frais d'inscription ; 8. des frais de dossiers divers. **9. de tous frais liés à l'action de formation et à sa validation.**

Article A. 6231-8	Le montant de la prise en charge visée à l'article A. 6231-7 est précisé dans la convention de formation et son paiement est effectué sur justificatifs. Les frais d'hébergement et de pension peuvent être pris en charge sur une base forfaitaire.			***Article A. 6231-8***	~~Le montant de la prise en charge visée à l'article A. 6231-7 est précisé dans la convention de formation~~ **par l'unité de formation par l'apprentissage** et son paiement est effectué sur justificatifs. Les frais d'hébergement et de pension peuvent être pris en charge sur une base forfaitaire.
Article A. 6231-9	Le taux de rémunération horaire par apprenti et par groupe d'apprentis visé au 1. et au 2. de l'article A. 6231-3 sont ceux prévus à l'article A. 6344-13 du Code du travail. Les niveaux de formation sont définis à l'article A. 6344-14 du Code du travail			***Article A. 6231-9***	Le taux de rémunération horaire par apprenti et par groupe d'apprentis visé au 1. et au 2. de l'article A. 6231-3 sont ceux prévus à l'article A. 6344-13 du Code du travail. Les niveaux de formation sont définis à l'article A. 6344-14 du Code du travail
Article A. 6231-10	Dans le cas des stages dits en alternance, un protocole d'alternance, établi par l'unité de formation, définit les relations entre l'unité de formation, l'apprenti et l'entreprise d'accueil.			***Article A. 6231-10***	Dans le cas des stages dits en alternance, un protocole d'alternance, établi par l'unité de formation, définit les relations entre l'unité de formation, l'apprenti et l'entreprise d'accueil.
Article Lp. 6231-2	Au titre de sa mission, le centre de formation des apprentis : 1° assure le développement de l'apprentissage ; 2° informe et conseille les postulants à l'apprentissage, les apprentis et les employeurs; 3° assure la promotion des formations dispensées par les unités de formation par apprentissage; 4° valide les contrats d'apprentissage ; 5° arrête les formations et les unités de formation par apprentissage qui feront l'objet d'un convention nement et d'un financement ; 6° assure le contrôle pédagogique, administratif et financier des unités de formation par apprentissage. Tout manquement aux obligations résultant du présent code doit être porté à la connaissance du centre de formation des apprentis.			**Article L p. 6231-2**	Au titre de sa mission, le centre de formation des apprentis : 1° assure le développement de l'apprentissage ; 2° informe et conseille les postulants à l'apprentissage, les apprentis et les employeurs ; 3° assure la promotion des formations dispensées par les unités de formation par apprentissage; 4° valide les contrats d'apprentissage ; 5° arrête les formations et les unités de formation par apprentissage qui feront l'objet d'un conventio nnement et d'un financement ; 6° assure le contrôle pédagogique, administratif et financier des unités de formation par apprentissage. Tout manquement aux obligations résultant du présent code doit être porté à la connaissance du centre de formation des apprentis.
Article Lp. 6231-3	Si les contrôles révèlent, de la part de l'unité de formation par apprentissage, des insuffisances graves ou des manquements aux obligations résultant du présent code ou de la convention, cette dernière peut être dénoncée par le centre de formation des apprentis.			**Article L p. 6231-3**	Si les contrôles révèlent, de la part de l'unité de formation par apprentissage, des insuffisances graves ou des manquements aux obligations résultant du présent code ~~ou de la convention, cette dernière peut être dénoncée par le centre de formation des apprentis~~ **le centre de formation par apprentissage peut mettre fin au contrat dans les conditions prévues par celui-ci**.

Article Lp. 6231-4	Dans les conditions prévues aux articles 37 et 170 de la loi organique portant statut d'autonomie de la Polynésie française et dans le respect des compétences respectives de l'Etat et de la Polynésie française, une convention-cadre peut préciser les modalités de coordination relatives : 1. aux types de formations dispensées dans les unités de formation par apprentissage des établissements publics et privés d'enseignement en Polynésie française ; 2. aux modalités du contrôle pédagogique effectué par l'Etat pour les formations préparant à un diplôme ou à un titre visé par l'Etat.			**Article L p. 6231-4**	Dans les conditions prévues aux articles 37 et 170 de la loi organique portant statut d'autonomie de la Polynésie française et dans le respect des compétences respectives de l'Etat et de la Polynésie française, une convention-cadre peut préciser les modalités de coordination relatives : 1. aux types de formations dispensées dans les unités de formation par apprentissage des établissements publics et privés d'enseignement en Polynésie française ; 2. aux modalités du contrôle pédagogique effectué par l'Etat pour les formations préparant à un diplôme ou à un titre visé par l'Etat.
	Chapitre II : UNITES DE FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE		**SECTION IV - LES UNITÉS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE**		**Chapitre II : UNITES DE FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE**
Article Lp. 6232-1	L'unité de formation par apprentissage assure une formation générale associée à une formation technologique, théorique et pratique qui complète celle dispensée par l'employeur, dans les conditions du présent livre et selon les modalités fixées par la convention conclue avec le centre de formation des apprentis. Les organismes pouvant conclure une telle convention sont : 1. les organismes de formation publics ou privés ; 2. les établissements publics et privés d'enseignement de la Polynésie française ; 3. les chambres consulaires. Un modèle de convention-type est établi par arrêté pris en conseil des ministres. La durée de la convention est au minimum égale à la durée de la formation nécessaire à la délivrance du diplôme, du titre ou du certificat de qualification préparé.	**Art. LP. 10**	Sans préjudice des missions énoncées à l'article LP. 6232-4 du code du travail, les unités de formation par apprentissage : - interviennent auprès de l'employeur, en qualité de médiateur, pour résoudre les difficultés liées à l'exécution du contrat d'apprentissage en entreprise ; - assurent le suivi psycho-social de l'apprenti pendant toute la durée de sa formation ;	**Article L p. 6232-1**	L'unité de formation par apprentissage assure une formation ~~**générale associée à une formation technologique**~~, théorique et pratique qui complète celle dispensée par l'employeur, dans les conditions du présent livre et selon les modalités ~~fixées par la convention conclue avec le~~ **de recours du** centre de formation des apprentis. **Pour assurer la formation des apprentis, il a recours à des unités de formation par apprentissage, par voie de convention ou de marché, dans le respect des règles de la commande publique qui leur sont applicables.**
Article Lp. 6232-2	Le président ou le directeur de l'organisme de formation ou le chef de l'établissement public ou privé d'enseignement est chargé du fonctionnement administratif et pédagogique de l'unité de formation par apprentissage. Il est responsable du bon déroulement de la formation et de la sécurité de l'apprenti.			**Article L p. 6232-2**	Le ~~président ou le directeur de l'organisme de formation ou le chef de l'établissement public ou privé d'enseignement~~ **responsable de l'unité de formation par l'apprentissage** est chargé du fonctionnement administratif et pédagogique de l'unité de formation par apprentissage. Il est responsable du bon déroulement de la formation et de la sécurité de l'apprenti.

Article Lp. 6232-3	Les membres du personnel de direction, d'enseignement et d'encadrement de l'unité de formation par apprentissage doivent posséder les qualifications nécessaires à l'exercice de leurs missions. Dans le cadre des formations préparant à un diplôme ou à un titre visé par l'Etat, le contrôle des qualifications du personnel mentionné à l'alinéa précédent est assuré par l'Etat.			**Article Lp. 6232-3**	Les membres du personnel de direction, d'enseignement et d'encadrement de l'unité de formation par apprentissage doivent posséder les qualifications nécessaires à l'exercice de leurs missions. Dans le cadre des formations préparant à un diplôme ou à un titre visé par l'Etat, le contrôle des qualifications du personnel mentionné à l'alinéa précédent est assuré par l'Etat.
Article Lp. 6232-4	Les unités de formation par apprentissage : 1. dispensent aux apprentis sous contrat d'apprentissage la formation mentionnée au premier alinéa de l'article Lp. 6232-1 ; 2. concourent au développement des connaissances et des compétences de l'apprenti ; 3. assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée par l'employeur, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ; 4. développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études de toute nature ; 5. accompagnent dans leur recherche d'un employeur, d'une part les postulants à l'apprentissage et d'autre part les apprentis en rupture de contrat ; 6. apportent, en lien avec le centre de formation des apprentis, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage. Les missions ci-dessus définies s'exercent, en tant que de besoin, en lien avec le centre de formation des apprentis.			**Article Lp. 6232-4**	Les unités de formation par apprentissage : 1. dispensent aux apprentis sous contrat d'apprentissage la formation mentionnée au premier alinéa de l'article Lp. 6232-1 ; 2. concourent au développement des connaissances et des compétences de l'apprenti ; 3. assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée par l'employeur, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ; 4. développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études de toute nature ; 5. accompagnent dans leur recherche d'un employeur, d'une part les postulants à l'apprentissage et d'autre part les apprentis en rupture de contrat ; 6. apportent, en lien avec le centre de formation des apprentis, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage. Les missions ci-dessus définies s'exercent, en tant que de besoin, en lien avec le centre de formation des apprentis.
	Titre IV : FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE				**Titre IV : FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE**
	Chapitre I : TAXE D'APPRENTISSAGE				**Chapitre I : TAXE D'APPRENTISSAGE**
Article Lp. 6241-1	Les employeurs participent au financement de l'apprentissage à travers la taxe d'apprentissage dont le régime est défini par le chapitre 1 du titre 3 de la partie 1 du code des impôts.			**Article Lp. 6241-1**	Les employeurs participent au financement de l'apprentissage à travers la taxe d'apprentissage dont le régime est défini par le chapitre 1 du titre 3 de la partie 1 du code des impôts.

	Chapitre II : AIDES DE LA POLYNESIE FRANÇAISE		**SECTION V - LES AIDES ACCORDÉES PAR LA POLYNÉSIE FRANÇAISE**		**Chapitre II : AIDES DE LA POLYNESIE FRANÇAISE**
					Section 1 : Dispositions générales
Article Lp. 6242-1	Dans le cadre du développement de l'apprentissage, la Polynésie française prend en charge sur son budget, au bénéfice des employeurs soumis à la taxe d'apprentissage pendant toute la durée d'exécution du contrat d'apprentissage, le coût de la formation en unité de formation par apprentissage et les cotisations patronales versées à la caisse de prévoyance sociale au titre de l'emploi de chaque apprenti dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée de travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise. Par ailleurs, la Polynésie française verse, sur toute la durée d'exécution du contrat d'apprentissage, une aide au profit de l'employeur. Cette aide, calculée au prorata du nombre d'heures rémunérées, s'élève au maximum : - pour la première année, à 70 % du montant de la rémunération fixé à l'article Lp. 6222-11 du présent code ; - pour la deuxième année à 60 % du montant de la rémunération fixé à l'article Lp. 6222-11 du présent code ; - pour la troisième année à 50% du montant de la rémunération fixé à l'article Lp. 6222-11 du présent code. Les modalités de versement de l'aide ainsi que les pièces justificatives sont définies par arrêté pris en conseil des ministres.	**Art. LP. 11**	Dans le cadre du développement **et de la promotion de la formation par** l'apprentissage, la Polynésie française prend en charge sur son budget, au bénéfice des employeurs soumis à la taxe d'apprentissage pendant toute la durée d'exécution du contrat d'apprentissage, le coût de la formation en unité de formation par apprentissage et les cotisations patronales versées à la Caisse de prévoyance sociale au titre de l'emploi de chaqu e apprenti dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée de travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise. Par ailleurs, la Polynésie française verse, sur toute la durée d'exécution du contrat d'apprentissage, une aide au profit de l'employeur. Cette aide, calculée au prorata du nombre d'heures rémunérées, s'élève au maximum : - pour la première année d'apprentissage, **à 100 %** du montant de la rémunération fixé à l'article LP. 6222-11 du code du travail ; - pour la deuxième année **à 90 %** du montant de la rémunération fixé à l'article LP. 6222-11 du code du travail ; - pour la troisième année **à 80 %** du montant de la rémunération fixé à l'article LP. 6222-11 du code du travail. Les modalités de versement de l'aide ainsi que les pièces justificatives sont définies par arrêté pris en conseil des ministres.	**Article Lp. 6242-1**	L'aide financière mensuelle est versée forfaitairement à l'employeur pendant toute la durée d'exécution du contrat. Son montant est fixé par arrêté pris en conseil des ministres en fonction de l'effectif de l'employeur et de l'année de formation de l'apprenti, dans la limite du salaire de l'apprenti fixé à l'article Lp. 6222-11**.**
					Section 2 : Salaire de l'apprenti
				Article Lp. 6242-2 (création)	**ILe montant de l'aide prévue au premier alinéa de l'article Lp. 6242-1, relative à la prise en charge en partie des cotisations patronales versées à la Caisse de prévoyance sociale au titre de l'emploi de chaque apprenti est fixée à 35 000 F CFP.** **Les modalités de versement et les pièces justificatives sont déterminées par arrêté pris en conseil des ministres.**

				Article A. 6242-1	**Le montant de l'aide mensuelle prévue au deuxième alinéa de l'article Lp. 6242-2 est fixé :** **1° Pour les employeurs occupant moins de 5 salariés :** **- pour la première année d'apprentissage à 110 000 F CFP par mois ;** **- pour la deuxième année d'apprentissage à 100 000 F CFP par mois ;** **- pour la troisième année d'apprentissage à 90 000 F CFP par mois.** **2° Pour les employeurs occupant entre 5 et moins de 50 salariés :** **- pour la première année d'apprentissage à 95 000 F CFP par mois ;** **- pour la deuxième année d'apprentissage à 85 000 F CFP par mois ;** **- pour la troisième année d'apprentissage à 75 000 F CFP par mois.** **3° Pour les employeurs occupant 50 salariés et plus :** **- pour la première année d'apprentissage à 85 000 F CFP par mois ;** **- pour la deuxième année d'apprentissage à 75 000 F CFP par mois ;** **- pour la troisième année d'apprentissage à 65 000 F CFP par mois.**
Article A. 6242-1	L'aide de la Polynésie française prévue au second alinéa de l'article Lp. 6242-1 est fixée pour : - la première année de l'apprentissage à 40 % maximum du SMIG en vigueur ; - la deuxième année de l'apprentissage à 30 % maximum du SMIG en vigueur ; - la troisième année de l'apprentissage à 20 % maximum du SMIG en vigueur.	***Art. 8***	L'aide de la Polynésie française prévue au second alinéa de l 'article LP. 11 de la loi du pays n° 2023-17 du 23 janvier 2023 susvisée est fixée : - pour la première année d'apprentissage, à 100 % du montant de la rémunération fixé à l'article LP. 6222-11 du code du travail ; - pour la deuxième année d'apprentissage à 90 % du montant de la rémunération fixé à l'article LP. 6222-11 du code du travail ; - pour la troisième année d'apprentissage à 80 % du montant de la rémunération fixé à l'article LP. 6222-11 du code du travail.	***Article A. 6242-2***	**Le mécanisme de versement défini ci-après s'applique pour chaque année du contrat d'apprentissage, de manière indépendante.** **L'aide mensuelle est versée sur la base des mois pleins courant du premier jour du mois suivant la date de démarrage de l'année d'apprentissage concernée.** **L'aide est versée à la date de démarrage :** **— un versement d'un montant équivalent à six mensualités est versé par le service en charge de l'emploi à la signature du contrat pour la première année d'apprentissage, puis à compter de la date d'anniversaire annuelle du contrat pour les années suivantes ;**

	Elle est versée de manière trimestrielle suivant les modalités ci-dessous définies : - une avance forfaitaire est versée à partir de la signature du contrat apprentissage par le SEFI. Celle-ci correspond : - à l'équivalent de trois mensualités si le démarrage du contrat apprentissage a lieu le premier jour ouvré d'un mois ; - à l'équivalent de trois mensualités auxquelles s'ajoute la fraction de mensualité calculée au prorata du nombre de jours compris entre la date du démarrage du contrat apprentissage et le premier jour du mois suivant, si ce démarrage n'a pas lieu le premier jour ouvré d'un mois ; - à partir des mois suivants, les aides, d'un montant équivalent à trois mensualités, sont versées après production des pièces justificatives afférentes aux périodes échues et en fonction des volumes horaires qui y sont constatés ; - la dernière mensualité ou fraction de mensualité en cas de démarrage du contrat apprentissage en cours de mois est versée après production des pièces justificatives restant à fournir à l'échéance de l'aide. Leur production doit intervenir dans un délai maximum de deux mois.		Les modalités de versement de cette aide, du remboursement des cotisations patronales prévu au premier alinéa de l'article LP. 11 de la loi du pays n° 2023-17 du 23 janvier 2023 susvisée, ainsi que les pièces justificatives, sont celles définies respectivement aux articles A. 6242-1 et A. 6242-2 du code du travail.		**— un versement d'un montant équivalent à trois mensualités est effectué après production des pièces justificatives afférentes aux 1er, 2e et 3e mois pleins de l'année d'apprentissage concernée, en fonction des volumes horaires constatés.** **— le solde annuel de l'aide est versé après production des pièces justificatives afférentes aux mois pleins restants ainsi que, le cas échéant, des fractions de mensualité correspondant à la période comprise entre la date de démarrage de l'année d'apprentissage et le premier jour du mois suivant, et à la période résiduelle à l'échéance annuelle, calculées au *prorata temporis*.** **Les pièces justificatives sont constituées des ordres de recettes émis par la Caisse de prévoyance sociale.**

					Section 3 : Le maître d'apprentissage
		Art. LP. 12	La Polynésie française prend en charge sur son budget le montant de la prime prévue à l'article LP. 9 pour chaque maître d'apprentissage. Par ailleurs, la Polynésie prend en charge sur toute la durée du contrat d'apprentissage, une partie des cotisations patronales versées à la Caisse de prévoyance sociale au titre du maître d'apprentissage. Cette aide, calculée au prorata du nombre d'heures rémunérées, s'élève au maximum : - pour la première année d'apprentissage, à **70 %** de ces cotisations patronales ;	**Article Lp. 6242-3 (Création)**	**La Polynésie française prend en charge sur son budget, et verse à l'employeur : 1° la prime mensuelle du maître d'apprentissage prévue à l'article Lp. 6223-16, fixée à 30 000 F CFP ; 2° une part des cotisations patronales dues à la Caisse de prévoyance sociale au titre de la rémunération du maître d'apprentissage, fixée à 10 000 F CFP par mois.**
Article A. 6242-2	Les pièces justificatives sont constituées des bulletins de salaire et des ordres de recettes émis par la Caisse de prévoyance sociale.			***Article A. 6242-3***	**Les aides prévues à l'article Lp. 6242-3 sont versées selon le mécanisme défini à l'article A. 6242-2, concomitamment à celles prévues par l'article Lp. 6242-2. Les pièces justificatives de ces aides sont constituées des bulletins de salaire visés par l'employeur et le salarié.**
				Article Lp. 6242-4 (Création)	**La cessation des fonctions de maître d'apprentissage ou le non-respect de ses obligations met fin au versement de la prime. L'employeur rembourse à la Polynésie française les sommes perçues au titre de la période comprise entre la date du manquement constaté et celle de la fin du versement.**
					Section 4 : Aides financières complémentaires
				Article Lp. 6242-5 (Création)	**En complément de l'aide prévue à l'article LP. 6242-1, l'employeur peut bénéficier d'aides financières complémentaires destinées à favoriser le développement de l'apprentissage et l'insertion professionnelle des apprentis. Ces aides sont accordées : 1° Lorsque l'entreprise est située sur une île autre que Tahiti ou Moorea, pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage ; 2° Lorsque l'employeur embauche l'apprenti en contrat à durée indéterminée à l'issue de son contrat d'apprentissage. Pour l'application du 2°, le contrat à durée indéterminée doit être conclu avec le même employeur et prendre effet dans un délai maximal de trois mois à compter de la date de fin effective du contrat d'apprentissage et ne**

					peut être rompu avant la période d'essai défini par le contrat à durée indéterminée. **Les montants et les conditions de versement sont fixés par arrêté pris en conseil des ministres, dans la limite de 20 000 F CFP par mois pour l'aide prévue au 1° et de 100 000 F CFP pour l'aide prévue au 2°.**
				Article A. 6242-4 (création)	**Pour l'application de l'article LP. 6242-5 :** **1° Le montant de l'aide accordée à l'employeur dont l'entreprise est située sur une île autre que Tahiti ou Moorea est fixé à 20 000 F CFP par mois d'exécution du contrat d'apprentissage ;** **2° Le montant de l'aide accordée à l'employeur qui embauche l'apprenti en contrat à durée indéterminée à l'issue de son contrat d'apprentissage est fixé à 100 000 F CFP.** **L'aide prévue au 1° est versée sur présentation du contrat d'apprentissage mentionnant le lieu d'exercice de travail de l'apprenti, selon le mécanisme défini à l'article A. 6242-2, concomitamment à celles prévues par l'article Lp. 6242-2.** **L'aide prévue au 2° est versée sur présentation du contrat à durée indéterminée et de tout document justifiant sa prise d'effet dans le délai prévu à l'article LP. 6242-5.**
		Art. LP. 13	La Polynésie française prend en charge sur son budget au profit de l'apprenti : - pendant le premier mois d'apprentissage à compter de la signature du contrat, le versement d'une aide correspondant au maintien des aides sociales dont il était bénéficiaire avant son entrée en apprentissage; -pour chaque apprenti élevant un ou plusieurs enfants âgés de 5 ans au plus et en situation de difficultés sociales, une contribution aux frais de garderie; - sur toute la durée du contrat d'apprentissage, la gratuité des transports en commun ;	**Article Lp. 6242-6 (Création)**	**La Polynésie française prend en charge sur son budget au profit de l'apprenti :** **- pendant le premier mois d'apprentissage à compter de la signature du contrat, le maintien des aides sociales qui lui étaient attribuées par le service en charge des solidarités avant son entrée en apprentissage, dans les conditions et dans la limite des montants fixés par la décision d'attribution ;** **- pour chaque apprenti élevant un ou plusieurs enfants âgés de 5 ans au plus et en situation de difficultés sociales, une contribution aux frais de garderie ;** **- sur toute la durée du contrat d'apprentissage, la gratuité des transports en commun ;**

			- en fin de première année d'apprentissage, la Polynésie française verse à l'apprenti qui justifie d'assiduité et de réussite aux examens finaux, ou, le cas échéant, de son passage en seconde année de formation, une aide au passage du permis de conduire ou à l'acquisition d'un moyen de locomotion, dans la limite de 100 000 F CFP. Un apprenti ne peut percevoir cette aide qu'une se ule fois. Les modalités de versement de ces aides ainsi que les pièces justificatives sont définies par arrêté pris en conseil des ministres.		**- en fin de première année d'apprentissage, la Polynésie française verse à l'apprenti qui justifie d'assiduité et de réussite aux examens finaux, ou, le cas échéant, de son passage en seconde année de formation, une aide au passage du permis de conduire ou à l'acquisition d'un moyen de locomotion, dans la limite de 100 000 F CFP.** **Un apprenti ne peut percevoir cette aide qu'une seule fois.** **Les modalités de versement de ces aides ainsi que les pièces justificatives sont définies par arrêté pris en conseil des ministres.**
		Art. 9-1	1° Pour permettre à l'apprenti de bénéficier du maintie n de ses aides sociales jusqu'à la fin du premier mois d'apprentissage, ou d'une contributio n aux frais de garderie, prévus à l'article LP. 13 de la loi du pays n° 2023-17 du 23 janvier 2023 susvisée, le service en charge de l'emploi communique à la direction des solidarités, de la famille et de l'égalité, dans les 30 jours avant l'entrée en apprentissage : - une copie du contrat d'apprentissage signé ; - une copie de la carte CPS de l'apprenti ; - une copie de la carte d'identité de l'apprenti ; - le cas échéant, le formulaire de demande d'aide sociale pour bénéficier de la contribution aux frais de garderie. Pour la contribution aux frais de garderie, la direction des solidarités, de la famille et de l'égalité, se réserve le droit de contacter l'intéressé pour toute information complémentaire ou pour effectuer une évaluation par un travailleur social. 2° La gratuité des transports en commun durant toute la durée du contrat d'apprentissage, prévue à l'article LP. 13 de la loi du pays n° 2023-17 du 23 janvier 2023 susvisée, est prise en charge sur le budget du service en charge de l'emploi qui fait procéder à l'établissement du titre de transport en commun. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, le titre de transport en commun est résilié.	***Article A. 6242-5 (créati on)***	**1° Pour permettre à l'apprenti de bénéficier du maintien de ses aides sociales jusqu'à la fin du premier mois d'apprentissage, ou d'une contribution aux frais de garderie, prévus à l'article Lp. 6242-6, le service en charge de l'emploi communique à la direction des solidarités, de la famille et de l'égalité, dans les 30 jours avant l'entrée en apprentissage :** **- une copie du contrat d'apprentissage signé ;** **- une copie de la carte C.P.S. de l'apprenti ;** **- une copie de la carte d'identité de l'apprenti ;** **- le cas échéant, le formulaire de demande d'aide sociale pour bénéficier de la contribution aux frais de garderie.** **Pour la contribution aux frais de garderie, la direction des solidarités, de la famille et de l'égalité, se réserve le droit de contacter l'intéressé pour toute information complémentaire ou pour effectuer une évaluation par un travailleur social.** **2° La gratuité des transports en commun durant toute la durée du contrat d'apprentissage, prévus à l'article Lp. 6242-6, est prise en charge sur le budget du service en charge de l'emploi qui fait procéder à l'établissement du titre de transport en commun.** **En cas de rupture du contrat d'apprentissage, le titre de transport en commun est résilié.**

			3° Pour bénéficier de l'aide au passage du permis de conduire ou à l'acquisition d'un moyen de locomotion, prévue à l'article LP. 13 de la loi du pays n° 2023-17 du 23 janvier 2023 susvisée, l'apprenti doit fournir au service en charge de l'emploi, dans un délai maximum de trois mois, les documents suivants : - l'attestation d'assiduité et de réussite aux examens finaux ou de son passage en seconde année de formation (ou relevé de notes) ; - la facture proforma et la facture acquittée de la prestation au permis de conduire ou de l'acquisition du véhicule, une fois la dépense versée sur le compte bancaire du bénéficiaire ; - son relevé d'identité bancaire ou postal.		**3° Pour bénéficier de l'aide au passage du permis de conduire ou à l'acquisition d'un moyen de locomotion, prévus à l'article Lp. 6242-6, l'apprenti doit fournir au service en charge de l'emploi, dans un délai maximum de trois mois, les documents suivants :** **- l'attestation d'assiduité et de réussite aux examens finaux ou de son passage en seconde année de formation (ou relevé de notes) ;** **- la facture proforma et la facture acquittée de la prestation au permis de conduire ou de l'acquisition du véhicule, une fois la dépense versée sur le compte bancaire du bénéficiaire ;** **- son relevé d'identité bancaire ou postal.**
					Section 5 : Remboursement de l'aide
				Article Lp. 6242-7(Création)	**Le service en charge de l'emploi peut exiger le remboursement, total ou partiel, des aides versées :** **1° lorsqu'elles n'ont pas été employées, l'ont été partiellement ou de manière non conforme à leur objet, notamment l'aide au permis de conduire ou à l'acquisition d'un moyen de locomotion prévue à l'article Lp. 6242-6 ;** **2° lorsque le maître d'apprentissage n'a pas satisfait à ses obligations, dans les conditions prévues à l'article Lp. 6242-4.** **Les modalités de remboursement sont déterminées en arrêté pris en conseil des ministres.**
				Article A. 6242-6 (création)	**Le remboursement intégral de l'aide peut être exigé si l'employeur bénéficiaire n'a pas justifié l'utilisation de l'aide à l'échéance du contrat d'apprentissage.** **Le remboursement partiel de l'aide peut être exigé si l'employeur bénéficiaire n'a justifié qu'une partie de l'utilisation de l'aide à l'échéance du contrat d'apprentissage. Dans ce cas, le montant de l'aide à rembourser est égal à la part de l'aide non justifiée.**

	Titre V : CONTROLE DE L'APPRENTISSAGE				**Titre V : CONTROLE DE L'APPRENTISSAGE**
	Chapitre unique				**Chapitre unique**
Article Lp. 6251-1	Le contrôle de l'application de la législation du travail est assuré par l'inspection du travail.				
Article Lp. 6251-2	Le chef du service en charge de l'emploi assure le contrôle de l'exécution et du bon déroulement de la formation dispensée à l'apprenti. Il présente, annuellement, au ministre chargé de l'emploi, un rapport sur les conditions d'organisation et de déroulement de l'apprentissage. Ce rapport est communiqué aux partenaires sociaux.			**Article Lp. 6251-2**	**Le service en charge de l'emploi** assure le contrôle de l'exécution et du bon déroulement de la formation dispensée à l'apprenti. **Il établit chaque année un rapport relatif à la mise en œuvre du dispositif d'apprentissage. Ce rapport présente notamment les taux de validation des diplômes ou titres préparés ainsi que la situation des apprentis au regard de l'emploi à l'issue de leur formation.** **Lorsque les données disponibles le permettent, il précise la part des apprentis recrutés, à l'issue de leur formation, par l'entreprise au sein de laquelle ils ont effectué leur apprentissage.** **Le rapport annuel est transmis au ministre chargé de l'emploi et présenté aux partenaires sociaux.**
	Titre VI : SANCTIONS PENALES				**Titre VI : SANCTIONS PENALES**
	Chapitre unique				**Chapitre unique**
Article Lp. 6261-1	Le fait pour l'employeur de contrevenir aux articles Lp. 6222-1, Lp. 6222-4, Lp. 6222-9, Lp. 6223-8, Lp. 6223-10 et au 1. de l'article Lp. 6223-11 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.				
Article Lp. 6261-2	Le fait pour les employeurs de payer des salaires inférieurs au minimum prévu à l'article Lp. 6222-11 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y aura d'apprentis rémunérés dans des conditions illégales. En cas de récidive dans le délai d'un an, le contrevenant est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe en récidive et d'une peine d'emprisonnement de deux mois. En cas de pluralité de contraventions entraînant les peines de récidive, l'amende est appliquée autant de fois qu'il aura été relevé de nouvelles contraventions.				

Article Lp. 6261-3	Le fait pour l'employeur de contrevenir aux dispositions de l'article Lp. 6222-10 est puni d'une amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.				
				Art. Lp. (de la LP modificative) – Dispositions transitoires	Les contrats d'apprentissage conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi du pays demeurent régis jusqu'à leur terme, y compris en cas de prorogation en application de l'article Lp. 6222-5 du code du travail, par les dispositions applicables à la date de leur conclusion, notamment celles de la loi du pays n° 2023-17 du 23 janvier 2023 pour les aides qu'elle prévoit.
				Art. Lp. (de la LP modificative)	**À l'issue d'une période de trois ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi du pays, le service en charge de l'emploi établit, sur la base des rapports annuels mentionnés au présent article, un bilan de la mise en œuvre du dispositif d'apprentissage.** **Ce bilan est présenté aux partenaires sociaux afin d'apprécier les résultats et l'efficacité du dispositif et, le cas échéant, d'identifier les adaptations susceptibles de lui être apportées.**

BILAN DU DISPOSITIF EXPERIMENTAL DE L'APPRENTISSAGE, PERIODE 2023 – 2025, ET ÉVOLUTION DU DISPOSITIF

Service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles
Août 2026

B.P. 540 ,- 98713 Papeete – Tahiti, Polynésie française – Rue Tepano Jaussen
Tél. : (689) 40 46 12 12 – strategies.sefi@administration.gov.pf – www.sefi.pf

TABLE DES MATIERES

1 Rappel du contexte juridique 2
2 Coût du dispositif et taxe d'apprentissage 4
3 Profil des apprentis à l'entrée en formation 5
3.1 Parité des apprentis 5
3.2 Âge des apprentis à l'entrée en formation 6
3.3 Niveau de diplôme des apprentis 7
3.4 Expérience professionnelle des apprentis 7
4 Taux de validation, remplissage, arrêt 8
4.1 Taux de validation 9
4.2 Taux de remplissage 9
4.3 Taux d'arrêt 9
5 Offre de formation 2023-2025 9
5.1 Par niveau de diplôme préparé 10
5.2 Par grand domaine ROME 10
6 Insertion à l'issue 11
7 L'apprentissage : vers un dispositif pérenne 13
7.1 L'apprentissage en général 13
7.2 Éléments à sanctuariser 14
Problèmes constatés 14
8 Réforme du dispositif, autres changements, et impacts attendus 16
8.1 Éléments pérennisés et évolutions proposées 16
8.2 Impacts attendus 20
9 Conclusion 21
Annexe : liste des formations 21

1 Rappel du contexte juridique

Les articles Lp.6211-1 et Lp. 6211-2 du code du travail de la Polynésie française posent les principes fondamentaux du dispositif de l'apprentissage :

"L'apprentissage a pour finalité de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionné par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification délivré par la Polynésie française."

"L'apprentissage associe :

1. une formation auprès d'un ou plusieurs employeurs, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat ;

2. des enseignements dispensés pendant le temps de travail, dans une unité de formation par apprentissage, dûment conventionnée avec le centre de formation par apprentissage, tel que défini à l'article Lp. 6231-1[1]."

En 2022, le ministère en charge de la formation professionnelle engage des travaux visant à **renforcer l'attractivité du dispositif, améliorer l'accompagnement des apprentis et lever les freins périphériques à l'emploi**. Des ateliers de travail sont mis en place sur plusieurs mois, rassemblant divers acteurs du dispositif : le mouvement des entreprises de France (MEDEF), la confédération des petites et moyennes entreprises (CPME), le service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (SEFI), la direction générale de l'éducation et des enseignements (DGEE), le vice-rectorat de Polynésie française, des organismes de formation, ou encore des apprentis.

À l'issue de ces travaux, la **loi du Pays n° 2023.17 du 23 janvier 2023 relative au dispositif expérimental pour le développement et la promotion de l'apprentissage en Polynésie française** est promulguée. Le dispositif ainsi institué permet de mettre en œuvre de manière expérimentale les propositions de mesures émanant des parties prenantes précitées, tout en respectant les principes fondamentaux du dispositif initialement introduits dans le code du travail.

Le dispositif expérimental comporte les évolutions principales suivantes :

- La *suppression dans certains cas de la limite d'âge* (exemples : travailleurs reconnus handicapés ; personnes sans qualification ni expérience professionnelle significatives, et en situation de difficultés sociales ; personnes en situation de reconversion professionnelle ; personnes licenciées pour motif économique dans les 24 mois précédant la signature du contrat d'apprentissage).
- La *modification des obligations de l'employeur* pour participer à la réussite de l'apprenti ;
- Le *renforcement et la valorisation de la fonction de maître d'apprentissage* ;
- La *consolidation du rôle des unités de formation par apprentissage* (UFA) ;
- Le *renforcement de l'investissement du Pays* au profit de l'employeur, du maître d'apprentissage et de l'apprenti, avec notamment la gratuité des transports en

[1] Le centre de formation des apprentis est, à l'écriture de ce rapport, le service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles.

commun et une possibilité d'aide au passage du permis de conduire ou à l'acquisition d'un moyen de transport.

Le tableau ci-dessous compare les modalités de mise en œuvre de l'ancien dispositif et du dispositif expérimental :

Type d'aides	Ancien dispositif de l'apprentissage[2]	Apprentissage expérimental[3]
Aide relative à l'apprenti	Salaire de l'apprenti à hauteur de 40% du SMIG la 1ère année, 30% la 2ème année et 20% la 3ème année	Salaire de l'apprenti (soit 70% du SMIG) à hauteur de 100% la 1ère année, 90% la 2nde année et 80% la 3ème année
	100% des charges patronales de l'apprenti	100% des charges patronales de l'apprenti
Aide relative au maître d'apprentissage	(néant)	Prime mensuelle de 30 000 francs
		70% des charges patronales du MAPP si celui-ci est salarié la 1ère année, 50% la 2nde année et 30% la 3ème année

L'année 2026 constitue la dernière année de l'expérimentation du dispositif. Le présent bilan vise à évaluer le coût du dispositif expérimental, l'effet des mesures prises pour les différentes parties prenantes, et leur impact sur l'insertion professionnelle des apprentis. L'année 2026 n'est pas prise en compte au moment de la finalisation de ce bilan, la plupart des formations en apprentissage démarrant aux mois d'août et de septembre.

2 Coût du dispositif et taxe d'apprentissage

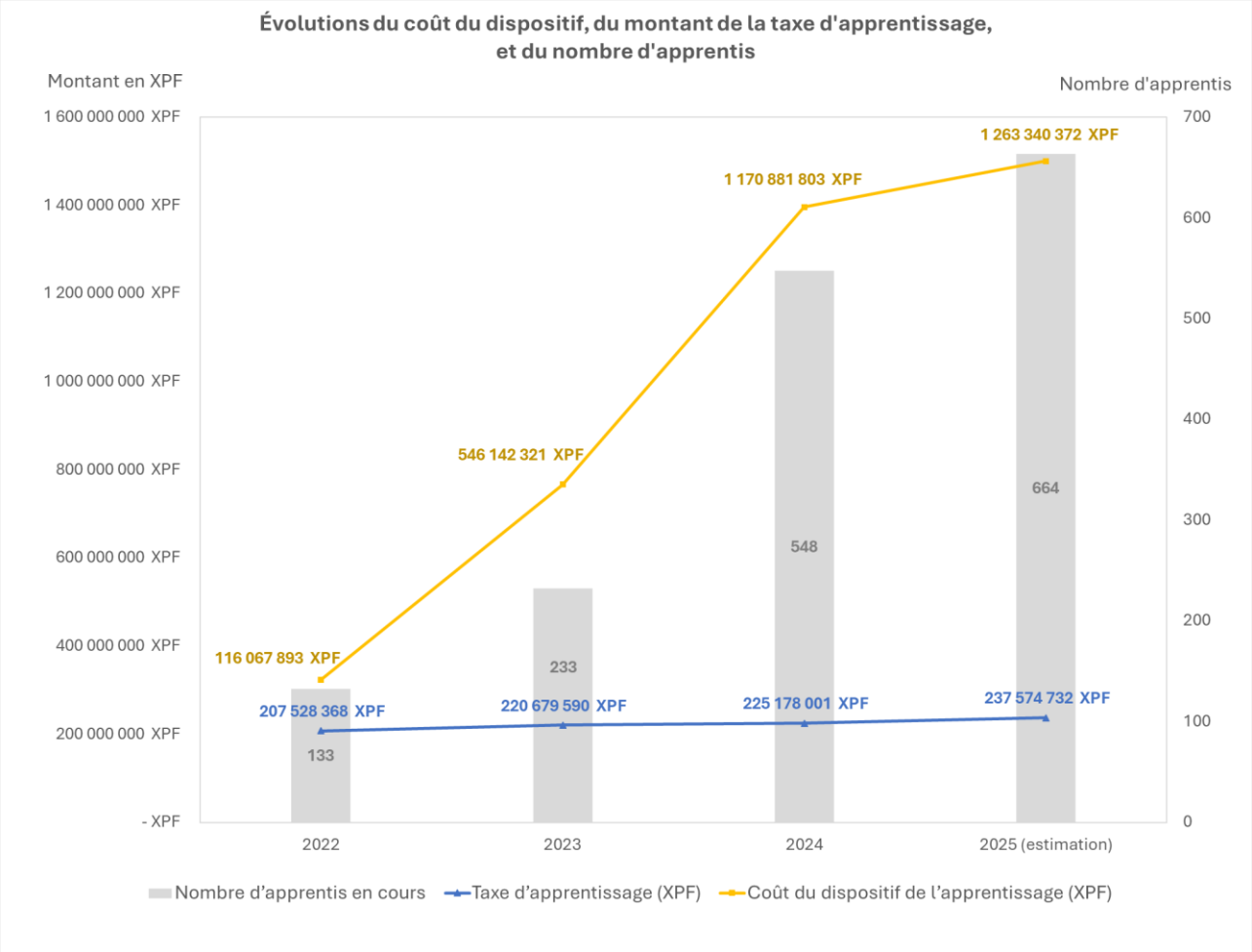
Le coût de l'apprentissage a été multiplié par 11 entre 2022 et 2025.

La taxe d'apprentissage versée par les entreprises au Pays est progressive d'année en année. Si en 2022, elle couvrait l'entièreté du coût de l'apprentissage, en 2025 elle ne représente plus que 19% du coût global.

Années	2022	2023	2024	2025 (estimation)
Taxe d'apprentissage	207 528 368	220 679 590	225 178 001	237 574 732
Coût du dispositif de l'apprentissage[4]	116 067 893	546 142 321	1 170 881 803	1 263 340 372

[2] Arrêté n°279 CM du 27 février 2018 portant modification de diverses dispositions du code du travail.
[3] Arrêté n°160 CM du 2 février 2023 portant application de la loi du pays n°2023-17 du 23 janvier 2023 relative au dispositif expérimental pour le développement et la promotion de l'apprentissage en Polynésie française.
[4] Dans le tableau ci-dessus, le coût de l'ancien dispositif de l'apprentissage (2022) inclut les coûts pédagogiques et les aides pour l'apprenti. Le coût du dispositif expérimental de l'apprentissage (à partir de 2023) inclut les coûts pédagogiques, les aides pour l'apprenti et le maître d'apprentissage, et les coûts de transport.

Nombre d'apprentis en cours *(dont ceux en recopie issus des années précédentes)*	133	233	548	664



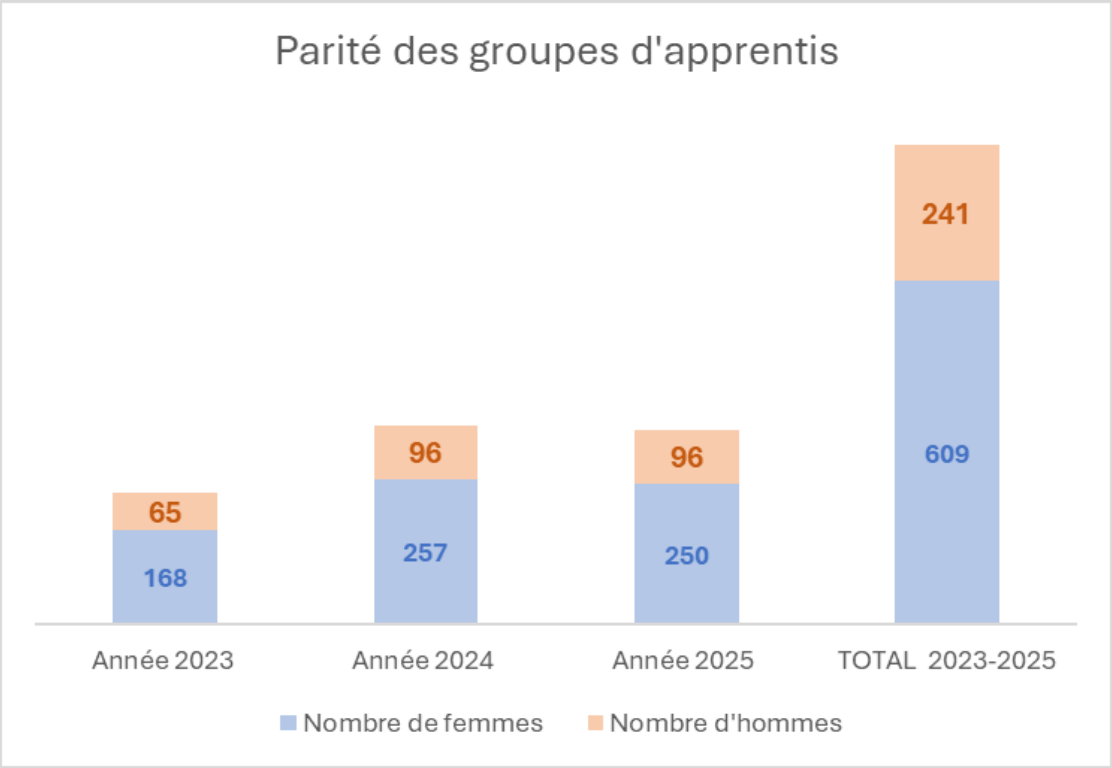
Compte tenu de l'importance croissante du coût du dispositif au regard du montant de la taxe d'apprentissage récoltée, une modification de la distribution des aides allouées pour pérenniser le dispositif et inciter les organismes d'accueil à recruter les apprentis après leur formation est envisageable.

3 Profil des apprentis à l'entrée en formation

Les tableaux suivants nous donnent des indications sur le nombre d'apprentis et leurs profils par année d'entrée en formation : parité, âge, niveau de diplôme, niveau d'expérience.

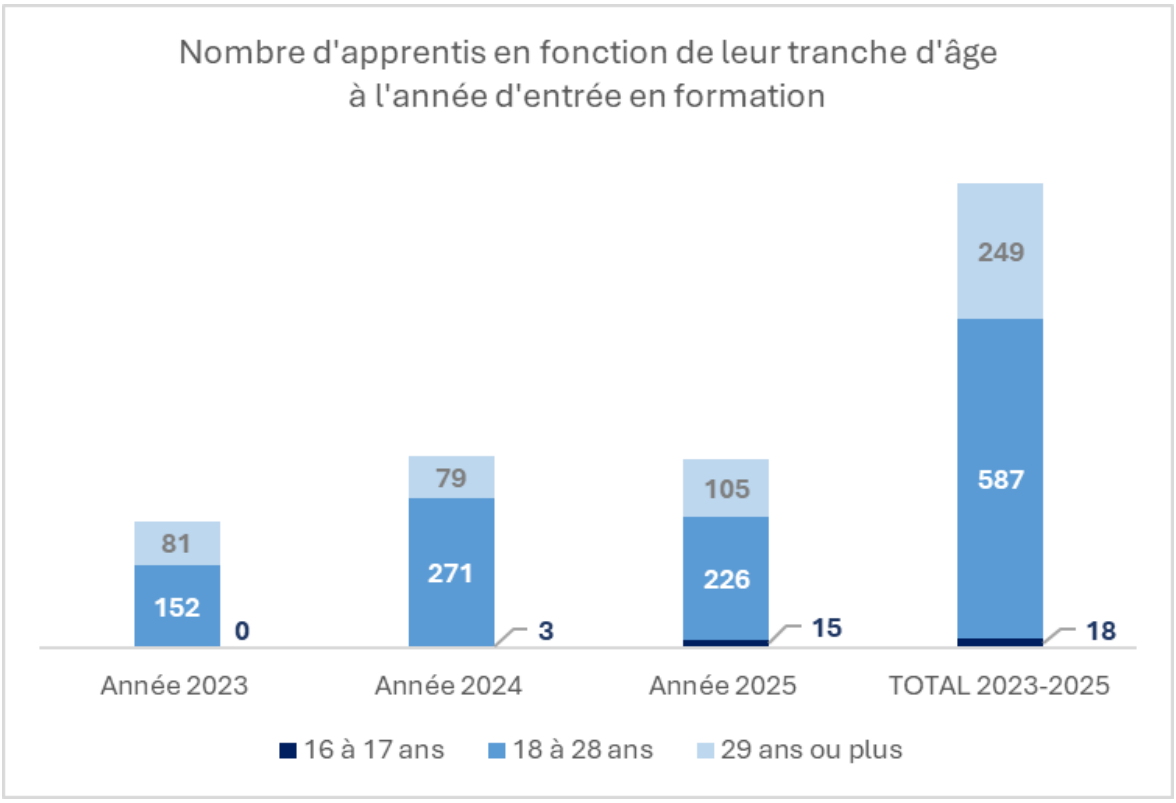
3.1 Parité des apprentis

L'analyse du profil des apprentis fait ressortir **une nette prépondérance en faveur des femmes**. Elles représentent 72% de l'effectif global sur les 3 années.



3.2 Âge des apprentis à l'entrée en formation

Sur l'ensemble des apprentis ayant commencé leur formation entre 2023 et 2025, 69% ont entre 18 à 28 ans. La part des jeunes apprentis mineurs est d'environ 2%. Les dérogations à l'âge au-delà de 28 ans ont été accordées en faveur de 29% des effectifs. Les dérogations ne semblent donc pas présenter de caractère exceptionnel et interrogent sur l'élargissement du dispositif à l'ensemble des demandeurs d'emploi.



3.3 Niveau de diplôme des apprentis

Sur l'ensemble des trois années à l'entrée en formation en apprentissage, 41% des apprentis sont titulaires d'un BAC, 25% ont un diplôme de niveau inférieur et 7% ne justifient d'aucun diplôme. Le pourcentage des apprentis de niveau Bac +2 représente 17% des effectifs totaux. Enfin moins de 9% des effectifs justifient d'un niveau II (licence) ou I (Master). A noter que certaines formations ne sont accessibles qu'à condition d'avoir un diplôme préalable.

Le tableau ci-dessous présente la nomenclature des niveaux de formation applicable avant le 21 août 2025. Les niveaux figurant entre parenthèses correspondent à la nouvelle nomenclature, harmonisée avec les références européennes. :

- Niveau I (7/8) : formation de niveau égal ou supérieur à celui du master ou des écoles d'ingénieurs.
- Niveau II (6) : formation du niveau de la licence.
- Niveau III (5) : formation du niveau de brevet de technicien supérieur ou du diplôme des instituts universitaires de technologie et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.
- Niveau IV (4): formation du niveau équivalent à celui du baccalauréat technique ou de technicien, et du brevet de technicien.
- Niveau V (3): niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles du certificat d'aptitude professionnelle et par assimilation du certificat de formation professionnelle des adultes.
- Niveau V.V (2) : niveau de formation d'une durée maximale d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

Niveau de diplôme à l'entrée	2023	2024	2025	TOTAL
Sans (1)	7	25	32	62
V.V (2)	17	43	54	108
V (3)	26	44	42	107
IV (4)	98	161	122	345
III (5)	54	51	63	143
II (6)	26	26	21	66
I (7/8)	3	0	4	6
TOTAL	233	353	346	850

3.4 Expérience professionnelle des apprentis

Niveau d'expérience professionnelle à l'entrée	2023	2024	2025	TOTAL
sans	55	98	89	220
< 1 an	80	152	136	339
>= 1 à < 2 ans	40	43	57	124
>= 2 à < 5 ans	30	41	37	99
>= 5 à < 10 ans	13	15	20	44
>= 10 ans	15	4	7	25
TOTAL	233	353	346	850

Conclusions relatives au profil des apprentis :

Les femmes sont fortement présentes au sein de la population des apprentis et représentent 71% des personnes ayant bénéficié du dispositif expérimental de l'apprentissage sur la période étudiée.

Le profil type d'un(e) apprenti(e) engagé(e) sur la période 2023 à 2025 correspond à une femme dans la tranche de 18 à 28 ans, titulaire d'un diplôme ou équivalent de niveau baccalauréat et ayant moins d'un an d'expérience professionnelle.

4 Taux de validation, remplissage, arrêt

Le tableau suivant comporte les données relatives aux groupes d'apprentis ayant commencé leurs formations en 2023, 2024, et 2025.

L'*effectif entré* correspond au nombre d'apprentis ayant commencé leur formation à l'année indiquée sur la même ligne. L'*effectif arrêt* correspond au nombre d'apprentis ayant interrompu leur formation de manière prématurée. L'*effectif ayant achevé leur formation* est le nombre estimé d'apprentis étant parvenu au bout de leur formation. L'*effectif validation* représente le nombre d'apprenants ayant réussi à obtenir le diplôme visé.

Le *taux de validation* correspond à l'effectif validation rapporté à l'effectif ayant achevé leur formation. Le *taux d'arrêt* correspond à l'effectif arrêté rapporter à l'effectif entré.

Les données renseignées dans le tableau correspondent aux **effectifs et taux estimés au 31 décembre 2025.**

Année d'entrée en formation	Effectif entré	Effectif arrêt	Effectif ayant achevé leur formation	Effectif en cours	Effectif validation	Taux de validation	Taux d'arrêt
2023	234	50	177	0	*140*	*79%*	21%
2024	353	67	213	55	*188*	*70%*	19%
2025	346	30	5	316	(néant)	(néant)	9%

4.1 Taux de validation

Les taux de validation des apprentis s'évaluent à 79% pour les formations ayant débuté en 2023 et 70% pour les formations ayant débuté en 2024. Le taux de validation pour les formations ayant démarré en 2024 n'est pas définitif car des formations sont toujours en cours et se terminent dans le courant de cette année.

4.2 Taux de remplissage

	2023	2024	2025
Nombre d'entrées (places pourvues au démarrage de la formation)	234	353	346
Nombre de places prévues	264	384	348
Taux de remplissage	89%	92%	99%

4.3 Taux d'arrêt

Le taux d'arrêt du groupe d'apprentis ayant commencé leur formation en 2023 est de 21%. Pour le groupe de l'année 2024, le taux d'arrêt est estimé de manière non définitive à 19% compte tenu des 57 bénéficiaires encore en cours au 31 décembre 2025. Le groupe de l'année 2025 enregistre 5 arrêts de formation, soit 9% des effectifs entrés.

5 Offre de formation 2023-2025

La liste des formations mises en œuvre entre 2023 et 2025 sous le dispositif expérimental de l'apprentissage, fournie en annexe de ce rapport, met en lumière la diversité des niveaux de diplôme préparés et des métiers visés.

Cette liste a été élaborée pour répondre aux besoins du marché de l'emploi et validée par les membres des comités technique et de pilotage de l'apprentissage[5]. Elle tient compte des difficultés de recrutement de la main d'œuvre résidente en Polynésie française (mise en évidence par les tableaux d'activités professionnelles protégées) ; des volumes de recrutement sur les métiers visés ; des secteurs prioritaires du gouvernement ; de l'appétence des demandeurs d'emploi pour les formations envisagées ; des limites potentielles des organismes de formation en termes de mise en œuvre ; et des obstacles potentiels à la prise en charge des apprentis par les organismes d'accueil.

Sur la période 2023-2025, 120 actions de formation ont été mises en œuvre pour un total de 1009 places prévues et 933 entrées.

5.1 Par niveau de diplôme préparé

Niveau	2023	2024	2025	Une moyenne sur 3 années
I	7,73%	3,31%	4,79%	5,28%
II	23,18%	26,16%	24,92%	24,75%
III	25,32%	11,59%	18,21%	18,37%
IV	19,74%	35,10%	14,38%	23,07%
V	24,03%	23,84%	37,7%	28,52%

Les effectifs d'apprentis en fonction du niveau de diplôme préparé révèlent que :

- Tous les niveaux d'étude sont représentés,
- Les formations préparatoires aux diplômes de niveau V représentent une part importante de l'apprentissage, puisqu'elles concentrent **28,46%** des effectifs. Cette place prépondérante souligne leur rôle structurant dans l'accès aux premiers niveaux de qualification professionnelle.
- Les formations préparatoires aux diplômes de niveau II représentent un pourcentage de **24,78%** des effectifs tandis que les formations préparatoires aux diplômes de niveau I n'atteignent que **5,28%** des effectifs. Cette dynamique reflète la structuration actuelle de l'offre de formation plus accessible au niveau de la licence.

5.2 Par grand domaine ROME

Le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) a été créé en 1974 par l'agence nationale pour l'emploi, aujourd'hui France Travail, pour identifier de manière précise chaque métier et emploi sur le marché du travail.

[5] Voir convention n° 489 MEA du 21 janvier 2022 relative au développement du dispositif d'apprentissage.

Chaque diplôme préparé dans le cadre du dispositif expérimental de l'apprentissage entre 2023 et 2025 en Polynésie française valide l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice d'un ou plusieurs métiers : par exemple, le *BTS - Tourisme* valide l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice de métiers de la conception de produits touristiques, ou de la vente de voyage. Chacun de ces métiers est mentionné dans la fiche descriptive de la formation dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et est rattaché à un **grand domaine ROME** (exemple : G – Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation) et à un code métier ROME (exemple : G1301 - Conception de produits touristiques).

Le tableau ci-dessous décrit le pourcentage de places pourvues en apprentissage par grand domaine ROME et année d'entrée en formation :

Grand domaine ROME[6]	2023	2024	2025	Moyenne sur 3 années
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	23%	19%	18%	21%
Santé		3%	4%	3%
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux		9%	5%	6%
Banque, assurance, immobilier	6%	4%	7%	6%
Commerce, vente et grande distribution	24%	16%	20%	21%
Construction, bâtiment et travaux publics	5%	5%	3%	4%
Installation et maintenance	3%		2%	2%
Services à la personne et à la collectivité	12%	11%	4%	9%
Support à l'entreprise	19%	24%	25%	22%
Transport et logistique		0,3%	1%	0,5%

6 Insertion à l'issue

Le tableau ci-dessous indique le statut des apprentis à l'issue de leur formation : il représente la "photographie" du statut de ces apprentis à un jour, un mois, trois mois, six mois, un an après leur formation, et au 31 décembre 2025[7]. Seuls les apprentis ayant achevé leur formation en 2024 ou 2025 sont pris en compte, le dispositif expérimental de l'apprentissage ayant été instauré en 2023 .

[6] Dans ce tableau, seul le grand domaine ROME du métier mentionné en premier dans chaque fiche RNCP des formations est pris en compte pour simplifier l'analyse de la carte des formations par apprentissage.

[7] 42 individus ont cumulé plusieurs contrats d'apprentissage de manière subséquente entre 2024 et 2025 ; elles sont donc comptabilisées plusieurs fois dans le tableau. Ceci explique que la somme des sous-totaux soit légèrement supérieure à 100%. Si ces individus sont retirés du suivi, la somme des sous-totaux revient à 100%.

Moment de l'identification du statut de l'apprenti	Ratio sur le nombre total d'apprentis ayant achevé leur formation entre 2024 et 2025 (estimation)	Statut
1 jour après la sortie de formation	48,43%	Salarié
	28,43%	*CDD (ou CDI abandonné)*
	20%	*CDI (ou CDD > 3ans)*
	3,86%	Bénéficiaire d'une autre mesure d'aide à l'emploi (MAE)
	53,49%	Sans affiliation salariale ou MAE stage/formation
1 mois après la sortie de formation	48.92%	Salarié
	24,34%	*CDD (ou CDI abandonné)*
	24,58%	*CDI (ou CDD > 3ans)*
	13,73%	Bénéficiaire d'une autre mesure d'aide à l'emploi (MAE)
	45,06%	Sans affiliation salariale ou MAE stage/formation
3 mois après la sortie de formation	48.43%	Salarié
	21,2%	*CDD (ou CDI abandonné)*
	27,23%	*CDI (ou CDD > 3ans)*
	18,55%	Bénéficiaire d'une autre mesure d'aide à l'emploi (MAE)
	41,69%	Sans affiliation salariale ou MAE stage/formation
6 mois après la sortie de formation	43,37%	Salarié
	14,7%	*CDD (ou CDI abandonné)*
	28,67%	*CDI (ou CDD > 3ans)*
	16,14%	Bénéficiaire d'une autre mesure d'aide à l'emploi (MAE)
	48,43%	Sans affiliation salariale ou MAE stage/formation
1 an après la sortie de formation	37,83%	Salarié
	7,95%	*CDD (ou CDI abandonné)*
	29,88%	*CDI (ou CDD > 3ans)*
	12,29%	Bénéficiaire d'une autre mesure d'aide à l'emploi (MAE)
	56,14%	Sans affiliation salariale ou MAE stage/formation
Au 31 décembre 2025	37,59%	Salarié
	8,43%	*CDD (ou CDI abandonné)*
	29,16%	*CDI (ou CDD > 3ans)*
	9,16%	Bénéficiaire d'une autre mesure d'aide à l'emploi (MAE)
	58,31%	Sans affiliation salariale ou MAE stage/formation

Ainsi, au lendemain de leur formation, près de 48% des apprentis sont en contrat salarié : près de 28% sont en contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat à durée indéterminé (CDI) ayant été interrompu avant le 31 décembre 2025 ; 20% sont en CDI ou en CDD de plus de trois ans.

Plus nous nous éloignons de la fin de la formation, plus ce taux diminue. Ainsi, une photographie au 31 décembre 2025 permet d'estimer que près de 38% des apprentis sont encore en contrat salarié.

Il est à noter qu'au moment de la production de ces données (mars 2026), la situation de certains des anciens apprentis n'est pas encore entièrement stabilisée. Une évolution de ces données d'insertion est donc attendue. Par exemple, pour un apprenti ayant terminé son

apprentissage en décembre 2025, dans le cadre d'un suivi un an après l'apprentissage, les données à prendre en compte ne seront disponibles qu'à partir de février 2027.

Un autre jeu de données à prendre en compte est le pourcentage d'apprentis ayant obtenu au moins un contrat salarié (CDD ou CDI) après leur formation (ici encore, seuls les apprentis ayant achevé leur formation en 2024 ou 2025 sont pris en compte) :

Période de suivi post-formation	Pourcentage d'apprentis ayant obtenu au moins un contrat salarié sur la période de suivi post-formation	Type de contrat
≤ 1 jour	46,42%	Salarié
	27,25%	*CDD (ou CDI abandonné)*
	19,17%	*CDI (ou CDD > 3ans)*
≤ 1 mois	60,97%	Salarié
	37,41%	*CDD (ou CDI abandonné)*
	23,56%	*CDI (ou CDD > 3ans)*
≤ 3 mois	70,9%	Salarié
	44,8%	*CDD (ou CDI abandonné)*
	26,1%	*CDI (ou CDD > 3ans)*
≤ 6 mois	75,75%	Salarié
	48,27%	*CDD (ou CDI abandonné)*
	27,48%	*CDI (ou CDD > 3ans)*
≤ 1 an	79,91%	Salarié
	51,5%	*CDD (ou CDI abandonné)*
	28,41%	*CDI (ou CDD > 3ans)*
≤ 31 décembre 2025	78,52%	Salarié
	50,58%	*CDD (ou CDI abandonné)*
	27,94%	*CDI (ou CDD > 3ans)*

Ici, nous constatons qu'**au 31 décembre 2025, 78,52% des apprentis ayant achevé leur formation en 2024 ou 2025 auront obtenu au moins un contrat salarié après leur formation.**

Notons également que **41,93% des apprentis ayant achevé leur formation en 2024 ou 2025 ont intégré leur organisme d'accueil en tant que salarié** à l'issue de leur apprentissage.

7 L'apprentissage : vers un dispositif pérenne

Plusieurs ateliers participatifs, réunissant l'ensemble ou certaines des parties prenantes du dispositif (employeurs, organismes de formation, organisations patronales, agents du SEFI, représentants de la DGEE et du vice-rectorat, ainsi que des maîtres d'apprentissage et des apprentis) ont été organisés par le SEFI entre mars et juin 2026. Ces temps d'échange ont permis de recueillir les retours d'expérience du dispositif expérimental, d'analyser les

questionnements soulevés par les différents acteurs, et d'aboutir progressivement à une nouvelle mouture du dispositif faisant consensus entre les parties prenantes.

7.1 L'apprentissage en général

Au terme de ces échanges, un constat s'impose : le dispositif de l'apprentissage fait l'unanimité auprès des parties prenantes consultées. Employeurs, organisations patronales, organismes de formation, apprentis et services de l'administration s'accordent sur l'intérêt et la pertinence du dispositif pour l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Les échanges n'ont ainsi pas porté sur l'opportunité de maintenir l'apprentissage, mais sur les ajustements nécessaires pour qu'il demeure efficace pour les apprentis, attractif pour les organismes d'accueil, et soutenable financièrement pour la Polynésie française.

7.2 Éléments à sanctuariser

Les participants aux ateliers susmentionnés ont mis en exergue plusieurs éléments du dispositif ayant contribué au bon déroulement des formations :

- La formation du maître d'apprentissage, permettant une meilleure prise en charge d'un apprenti en organisme d'accueil ;
- Les aides prévues par le dispositif et représentant des solutions aux freins périphériques auxquels un apprenti peut être confrontés : gratuité des transports en commun, aide au passage du permis de conduire, contribution aux frais de garderie ;
- Le modèle financier : prise en charge d'une partie du salaire de l'apprenti, des cotisations patronales relatives à l'apprenti ; prime accordée au maître d'apprentissage.

Problèmes constatés

Les participants ont constaté plusieurs "irritants" dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif. Chacun d'entre eux fait l'objet d'une réponse détaillée en partie 8.1.

Éléments spécifiques du modèle financier

Les participants d'un atelier ont noté que le montant du salaire de l'apprenti n'est pas indexé sur le niveau du diplôme visé (cf réponse 8.1-a). Certains regrettent que les employeurs soient dans l'incapacité de distribuer l'aide du maître d'apprentissage aux différentes personnes ressources qui peuvent accompagner l'apprenti, avec le risque d'entraîner un désinvestissement de l'apprenti, des collaborateurs, et de l'employeur (cf réponse 8.1-b). Cependant, les représentants de la CPME et du MEDEF expriment leur accord pour ne pas distribuer cette aide, ce qui en simplifie l'attribution.

Contractualisation

En cas de problèmes, il est difficile de résilier le contrat d'un apprenti pour lui permettre de rejoindre un autre organisme d'accueil (cf réponse 8.1-c). En effet, selon l'article Lp.6222-

6 du code du travail de la Polynésie française, après avoir passé les deux premiers mois de l'apprentissage :
"(...) la résiliation du contrat ne peut intervenir :
- que sur accord écrit des parties ;
- qu'en cas de faute grave ou de faute lourde.
A défaut, elle ne peut être prononcée que par le tribunal du travail en cas :
- de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ;
- d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier préparé".

Cette situation peut mener à une démotivation des parties prenantes et constitue une utilisation suboptimale de l'aide financière accordée dans le cadre du dispositif.

Montage des dossiers et démarches administratives

Les participants estiment que les procédures de montage de dossiers d'apprentissage sont trop lourdes. Ils observent des redondances, notamment dans le cas où plusieurs apprentis sont recrutés au sein du même organisme d'accueil et que les mêmes pièces sont demandées pour chaque dossier (cf réponse 8.1-d).

Organismes d'accueil et activités du référentiel

Une formation préparatoire à l'obtention d'un diplôme implique que l'apprenant soit confronté aux activités professionnelles décrites dans le référentiel du diplôme, lui permettant ainsi d'acquérir les connaissances et gestes professionnels utilisés dans l'exercice du (des) métiers concerné(s). Or, certains organismes d'accueil peuvent ne pas être en mesure de former l'apprenti à l'intégralité des activités professionnelles du référentiel. Cette situation peut mettre en péril le résultat de l'évaluation de l'apprenti (cf réponse 8.1-e).

Changement d'organisme d'accueil

Les participants estiment également que les délais administratifs requis pour valider tout changement d'organismes d'accueil sont longs, et peuvent entraîner des retards sur le programme de formation voire des risques d'abandon (cf réponse 8.1-f).

Accompagnement psycho-social

Les participants notent que les organismes de formation sont supposés apporter « en lien avec le centre de formation des apprentis, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage » (6. de l'article Lp. 6232-4 du code du travail de la Polynésie française). Les participants remarquent cependant que les organismes de formation ne disposent pas des ressources leur permettant d'assurer un tel accompagnement, et que les organismes d'accueil peuvent être eux-aussi amenés à gérer les problèmes psycho-sociaux des apprentis. Cette situation peut mener à un désengagement des entreprises, à un manque à gagner, et à des risques d'ordre juridique. (cf réponse 8.1-g)

Apprentissage en formation initiale

L'apprentissage, dans l'alternance pédagogique qu'il propose, est reconnu par l'ensemble des participants comme un modèle vertueux à étendre à l'enseignement initial. Cependant, cette extension soulève différentes problématiques :

- Modèle financier : le financement du dispositif doit alors être partagé entre le Ministère en charge de l'emploi et le Ministère en charge de l'éducation.
- Les établissements scolaires n'ont pour le moment pas les moyens matériels et humains de déployer ce dispositif. L'identification des opérateurs de formation à mobiliser serait primordiale.
- Le dispositif ne permet pas de répondre aux problèmes du décrochage scolaire chez des élèves qui ont entre 16 et 18 ans.

8 Réforme du dispositif, autres changements, et impacts attendus

Les parties prenantes ont salué l'intérêt de la phase expérimentale de 2023-2025 ayant permis d'accroître l'attractivité de l'apprentissage pour les organismes d'accueil tout en apportant des réponses à certains des freins périphériques que subissent les apprentis. L'expérimentation a cependant mené à une explosion du coût de l'apprentissage. Par ailleurs, plusieurs points irritants ont cependant été relevés.

Fort des enseignements de cette période d'expérimentation, une **réforme du dispositif** (avec une application prévue dès le 1er janvier 2027) et d'autres **changements sur les plans administratif et organisationnel** sont proposés. Ces évolutions permettront d'apporter des solutions à plusieurs irritants constatés et d'assurer la *soutenabilité financière* de l'apprentissage, tout en respectant l'objectif *d'obtention d'une qualification professionnelle* pour les bénéficiaires, et en maintenant le *caractère attractif* du dispositif pour les employeurs et les potentiels apprentis.

8.1 Éléments pérennisés et évolutions proposées

Conformément aux souhaits des parties prenantes, plusieurs éléments prévus par le dispositif expérimental seront pérennisés à partir de 2027 : **la formation du maître d'apprentissage, les aides à la mobilité, et la contribution aux frais de garderie**.

Afin de réduire le coût de l'apprentissage et de responsabiliser les employeurs souhaitant accueillir des apprentis, le MEDEF et la CPME approuvent la **réduction de la contribution du Pays au salaire des apprentis** (aide aux contrats des apprentis financée par le budget « emploi » du SEFI, programme 967-02) sans pour autant revenir aux montants du dispositif précédent qui n'étaient pas assez attractifs. La CPME recommande trois barèmes selon les effectifs des organismes d'accueil (entreprises de moins de 5 salariés, entreprises de 5 salariés à moins de 20 salariés, entreprises d'au moins 20 salariés) avec une contribution du Pays plus importante pour les entreprises de petite taille. Le MEDEF favorise quant à lui un barème unique, avec un système de bonification pour les petites entreprises, les contrats d'apprentissage conclus hors des îles du Vent, et les organismes d'accueil recrutant leurs apprentis en CDI à l'issue de leurs apprentissages.

Dans le dispositif expérimental, l'aide au contrat de l'apprenti est exprimé en pourcentage du salaire de l'apprenti ; à titre d'exemple, pour la deuxième année du contrat d'un apprenti, cette aide est égale à 90% du salaire de l'apprenti, lui-même représentant au moins 70% du SMIG. Pour le nouveau dispositif, les participants aux ateliers susmentionnés approuvent l'utilisation de **montants absolus, exprimés en francs pacifique, dans la définition de l'aide au contrat des apprentis**. Cette proposition permet aux organismes d'accueil de comprendre de façon claire les montants qu'ils peuvent percevoir, tout en laissant au gouvernement de la Polynésie française la possibilité de mettre à jour ces montants de manière rapide en cas d'inflation importante puisqu'ils seront définis par arrêté pris en conseil des ministres.

Les représentants des employeurs approuvent également une suppression de la prise en charge des charges patronales sur le salaire du maître d'apprentissage par le Pays, ce mécanisme étant inéquitable et incitant les organismes d'accueil à désigner le salarié le mieux rémunéré comme maître d'apprentissage plutôt que le plus pédagogue.

Dispositif expérimental de l'apprentissage (2023-2026) — coût moyen par apprenti en FCFP

	Salaire apprenti	Charges patr. appr.	Prime MAPP	Charges patr. MAPP	Prime mobilité	Formation MAPP
Année 1	*121 227*	*35 735*	*30 000*	*69 366*	*100 000*	*30 000*
Année 2	*121 227*	*35 735*	*30 000*	*49 547*	*100 000*	*30 000*
Année 3	*121 227*	*35 735*	*30 000*	*29 728*	*100 000*	*30 000*

Coût moyen par année pour le Pays : 945 790 800 FCFP

Modèle plébiscité par la CPME — coût moyen par apprenti en FCFP (montants « ce que paye le Pays »)

Trois tranches selon l'effectif de l'organisme d'accueil (en 2025 : 29 % moins de 5 salariés, 36 % de 5 à 19 salariés, 34 % au moins 20 salariés) :

	Salaire apprenti	Charges patr. appr.	Prime MAPP	Charges patr. MAPP	Prime mobilité	Formation MAPP
<5 sal. — An 1	*120 000*	*35 000*	*30 000*	—	*100 000*	*30 000*
<5 sal. — An 2	*100 000*	*35 000*	*30 000*	—	*100 000*	*30 000*
<5 sal. — An 3	*80 000*	*35 000*	*30 000*	—	*100 000*	*30 000*
5-19 sal. — An 1	*100 000*	*35 000*	*30 000*	—	*100 000*	*30 000*
5-19 sal. — An 2	*90 000*	*35 000*	*30 000*	—	*100 000*	*30 000*
5-19 sal. — An 3	*80 000*	*35 000*	*30 000*	—	*100 000*	*30 000*
≥20 sal. — An 1	*80 000*	*35 000*	*30 000*	—	*100 000*	*30 000*
≥20 sal. — An 2	*70 000*	*35 000*	*30 000*	—	*100 000*	*30 000*
≥20 sal. — An 3	*60 000*	*35 000*	*30 000*	—	*100 000*	*30 000*

Coût moyen par année pour le Pays : 691 000 000 FCFP

Modèle plébiscité par le MEDEF — coût moyen par apprenti en FCFP (montants « ce que paye le Pays »)

Base forfaitaire unique pour tous les organismes d'accueil, complétée par un système de bonification :

	Salaire apprenti	Charges patr. appr.	Prime MAPP	Charges patr. MAPP	Prime mobilité	Formation MAPP
Base — An 1	*100 000*	*35 000*	*30 000*	—	*100 000*	*30 000*

Base — An 2	*90 000*	*35 000*	*30 000*	—	*100 000*	*30 000*
Base — An 3	*80 000*	*35 000*	*30 000*	—	*100 000*	*30 000*

- *Bonus entreprises de moins de 20 salariés : 20 000 FCFP/mois (concerne environ 66 % des organismes d'accueil)*
- *Bonus archipels et ISLV hors îles du Vent : 20 000 FCFP/mois (environ 15 % des organismes d'accueil)*
- *Bonus fidélisation pour embauche en CDI à l'issue du contrat : 100 000 FCFP, versé en une fois (environ 20 % des organismes d'accueil)*

Coût moyen par année pour le Pays : 696 311 600 FCFP

Après concertations additionnelles avec les organisations patronales et syndicales de salariés, le modèle financier décrit dans le tableau ci-après est proposé. Une participation forfaitaire du Pays à hauteur de 10 000 FCFP par mois est proposée pour couvrir les charges patronales induites par le versement de la prime au maître d'apprentissage.

Modèle proposé dans le cadre de la réforme du dispositif après concertation avec les organisations patronales et syndicales de salariés — coût moyen par apprenti en FCFP (montants « ce que paye le Pays »)

Trois tranches selon l'effectif de l'organisme d'accueil (en 2025 : 29 % moins de 5 salariés, 53 % de 5 à 49 salariés, 18 % au moins 50 salariés) :

	Salaire apprenti	Charges patr. appr.	Prime MAPP	Charges patr. MAPP	Prime mobilité	Formation MAPP
<5 sal. — An 1	*110 000*	*35 000*	*30 000*	*10 000*	*100 000*	*30 000*
<5 sal. — An 2	*100 000*	*35 000*	*30 000*	*10 000*	*100 000*	*30 000*
<5 sal. — An 3	*90 000*	*35 000*	*30 000*	*10 000*	*100 000*	*30 000*
5-49 sal. — An 1	*95 000*	*35 000*	*30 000*	*10 000*	*100 000*	*30 000*
5-49 sal. — An 2	*85 000*	*35 000*	*30 000*	*10 000*	*100 000*	*30 000*
5-49 sal. — An 3	*75 000*	*35 000*	*30 000*	*10 000*	*100 000*	*30 000*
≥50 sal. — An 1	*85 000*	*35 000*	*30 000*	*10 000*	*100 000*	*30 000*
≥50 sal. — An 2	*75 000*	*35 000*	*30 000*	*10 000*	*100 000*	*30 000*
≥50 sal. — An 3	*65 000*	*35 000*	*30 000*	*10 000*	*100 000*	*30 000*

Coût moyen par année pour le Pays : 741 500 000 FCFP

- *Bonus archipels et ISLV hors îles du Vent : 20 000 FCFP/mois (environ 15 % des organismes d'accueil)*
- *Bonus fidélisation pour embauche en CDI à l'issue du contrat : 100 000 FCFP, versé en une fois (environ 20 % des organismes d'accueil)*

Le MEDEF accepte que le dispositif, actuellement limité aux moins de 29 ans (avec des dérogations fréquentes pour des raisons décrites dans le 3.2 du présent rapport), puisse être **ouvert à des publics plus âgés** – sous réserve que le dispositif conserve sa vocation première d'insertion des jeunes.

Afin de mieux soutenir les entreprises dans l'accueil de leurs apprentis, le **versement d'une avance de 6 mois au démarrage du contrat** sera mise en place, contre 3 mois d'avance aujourd'hui. Un ordre de recettes interviendra si les justificatifs des 3 premiers mois ne sont pas produits par l'organisme d'accueil.

Enfin, plusieurs changements sur les plans administratif et organisationnel sont prévus : la gestion des dossiers sera entièrement dématérialisée via la plateforme « Mes-Démarches » ; le bulletin de salaire ne sera plus exigé pour le versement des aides du SEFI relatives à l'apprentissage.

Notons que la réforme proposée ne prévoit pas de modifier les principes généraux de l'apprentissage ; le dispositif consistera toujours en une formation générale, théorique et pratique, en alternance, dispensée en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle. La réforme ne prévoit pas de modification du salaire minimum de l'apprenti, qui représente actuellement au moins 70% du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Réponses aux irritants identifiés en partie 7

a) Indexation du salaire de l'apprenti sur le niveau de diplôme — Non retenu.

Le salaire minimum de l'apprenti, fixé à 70 % du SMIG par l'article Lp. 6222-11 du code du travail, n'est pas modifié par la présente réforme. Une modulation selon le niveau de diplôme visé impliquerait une révision de cet article, ou relèverait d'un accord de branche conventionnel ; ce point sort du périmètre de la réforme du dispositif porté par le SEFI.

b) Distribution de la prime du maître d'apprentissage à d'autres personnes-ressources — Non retenu.

Les représentants des employeurs ont exprimé leur accord, en juin 2026, pour maintenir le versement de cette prime au seul maître d'apprentissage désigné, ce qui en simplifie l'attribution et le contrôle.

c) Rigidité de la procédure de résiliation (Lp. 6222-6) — Non retenu.

Les représentants des employeurs ont exprimé leur volonté de simplifier la procédure de résiliation du contrat d'un apprenti pour lui permettre de rejoindre un autre organisme d'accueil, sans passer par le tribunal du travail. Il est considéré que la résiliation du contrat doit continuer à relever d'un accord entre les deux parties. Il appartient donc à l'entreprise et à l'apprenti de négocier les modalités de rupture afin d'aboutir à un accord écrit, garantissant le consentement des deux parties et la sécurité juridique de la démarche.

d) Redondance des pièces justificatives pour plusieurs apprentis au sein d'un même organisme — Retenu (par le chantier de dématérialisation).

La dématérialisation complète des dossiers via la plateforme « Mes Démarches » et la suppression du bulletin de salaire comme pièce justificative visent à réduire la charge documentaire des organismes d'accueil.

e) Impossibilité, pour certains organismes d'accueil, de couvrir l'intégralité des activités du référentiel — Non retenu.

Le code du travail de la Polynésie française ne prévoit pas de mécanisme de mise à disposition applicable au contrat d'apprentissage : le prêt de main-d'œuvre de droit commun (articles Lp. 5613-1 à Lp. 5613-11) est un dispositif à but non lucratif, limité à six mois, plafonné en nombre de salariés selon la taille de l'entreprise, et réservé à des motifs précis (absence de candidat aux compétences requises, ou habilitation réglementaire spécifique) ; il n'est pas conçu pour, ni transposable à, la situation d'un apprenti en contrat d'apprentissage. Il s'agit néanmoins d'un cas particulier : à ce jour, rien n'indique que cette situation ait empêché des apprentis concernés d'obtenir leur diplôme.

f) Délais de changement d'organisme d'accueil — Retenu.

Ce point sera traité dans le cadre du chantier de dématérialisation des dossiers (plateforme « Mes Démarches »), qui doit permettre de réduire les délais de traitement administratif d'un nouveau contrat.

g) Insuffisance de l'accompagnement psycho-social — Non retenu à ce stade ; piste identifiée.

La réforme proposée, même couplée à une meilleure information des organismes d'accueil, ne mènera pas à une amélioration significative de l'accompagnement des apprentis dans la résolution de leurs éventuels problèmes psycho-sociaux (cf. 8.3). La création d'une structure spécialisée, ou la mise à disposition d'une ressource supplémentaire au SEFI dédiée à cet accompagnement, a été proposée par les participants à l'atelier de mars 2026, mais ne relève pas du périmètre budgétaire de la présente réforme.

h) Apprentissage en formation initiale (7.4 et 7.5) — Chantier distinct, en cours d'instruction, hors périmètre de la présente réforme.

L'extension du dispositif à la formation initiale relève conjointement du ministère en charge de la Formation et du Travail et du ministère en charge de l'Éducation (DGEE / vice-rectorat). Elle reste, à la date du présent rapport, en cours d'instruction, sans décision arrêtée, notamment au regard des réserves exprimées sur le risque d'effet inverse sur le décrochage scolaire et sur la capacité d'accueil des entreprises. Les constats et alimenteront ce chantier distinct, dont le calendrier n'est pas lié à celui de la réforme du dispositif d'apprentissage SEFI applicable au 1er janvier 2027.

8.2 Impacts attendus

Administration du Pays

L'impact principal de la réforme proposée est une réduction conséquente du coût du dispositif de l'apprentissage pour le SEFI. Le coût annuel moyen du dispositif expérimental pour le SEFI est de l'ordre de 946 millions FCFP. Le modèle financier dans le cadre de la réforme du dispositif mènerait à un coût annuel moyen de 742 millions FCFP pour un nombre annuel d'apprentis équivalent. La réforme de l'apprentissage pourrait ainsi permettre au Pays de **réaliser des économies de l'ordre de 200 millions FCFP par année** par rapport au dispositif expérimental.

Les montants forfaitaires des aides aux contrats des apprentis, la dématérialisation des démarches, et la limitation des pièces justificatives demandées pour le versement des aides relatives à l'apprentissage mèneront à un gain de temps pour les agents du SEFI en charge du traitement administratif des mesures d'aide à l'emploi, ce qui permettra au SEFI de **répondre plus rapidement aux attentes des usagers du service public**.

Apprentis

La réforme proposée permettra aux apprentis de continuer à **bénéficier de solutions aux freins périphériques** auxquels ils peuvent être confrontés : aide à la mobilité, prise en charge des frais de garderie.

L'ouverture du dispositif à des publics plus âgés, sans dérogation, pourrait **attirer plus de candidats à l'apprentissage** et permettre de diminuer ainsi le risque d'annulation de sessions de formation – en particulier sur celles visant des métiers en tension (métiers de la restauration, de la construction…).

La réforme proposée, même couplée à une meilleure information des organismes d'accueil et à ce que peuvent actuellement proposer les organismes de formation, ne mènera cependant pas à une amélioration significative de l'accompagnement des apprentis dans la

résolution de leurs éventuels problèmes psycho-sociaux. Aussi, les participants à l'atelier de mars 2026 proposent la création d'une structure spécialisée, ou la mise à disposition d'une ressource supplémentaire au SEFI dédiée à l'accompagnement psycho-social des apprentis.

Organismes d'accueil

Le maintien de la formation du maître d'apprentissage et de la prime mensuelle accordée au maître d'apprentissage permettra aux organismes d'accueil de **mieux encadrer les apprentis** par rapport au dispositif qui précédait la phase d'expérimentation.

Les modèles financiers que préconisent les organisations patronales permettront de **mieux accompagner les petites entreprises**, et selon le modèle adopté d'**impliquer un plus grand nombre d'organismes d'accueil situés hors des îles du Vent**.

L'augmentation de l'avance accordée par le SEFI dans le cadre du dispositif mis en place à partir de 2027 permettra de **diminuer les risques de trésorerie** des organismes d'accueil.

Enfin, les changements d'ordre administratif et organisationnel permettront aux organismes d'accueil de **minimiser le temps passé sur les démarches liées à l'apprentissage**.

9 Conclusion

Le dispositif expérimental de l'apprentissage en Polynésie Française affiche des résultats probants, tant en matière de réussite que d'insertion professionnelle, avec près de 80% des anciens apprentis obtenant au moins un CDD ou un CDI un an après leur apprentissage. Ces résultats confirment la pertinence du dispositif et son apport concret à la qualification des apprentis.

Toutefois, le coût substantiel qu'implique sa mise en œuvre pour le Pays invite à engager une réflexion approfondie sur les modalités de pérennisation et d'optimisation du dispositif. Le dispositif expérimental de l'apprentissage a également permis soulever des problèmes pouvant impacter la formation et l'accompagnement des apprentis.

Au moment où ce rapport est écrit, le SEFI finalise des travaux visant à identifier les solutions légales, règlementaires, et opérationnelles aux problèmes soulevés dans le cadre de la conception et la mise en œuvre d'un dispositif amélioré de l'apprentissage. Les ajustements nécessaires seront déployés afin de concilier performance éducative, soutenabilité financière et réponse durable aux besoins du marché du travail.

Annexe : liste des formations

Formations ayant démarré en 2023-2025 sous le dispositif expérimental de l'apprentissage, au bénéfice de demandeurs d'emploi n'étant pas élèves d'établissements scolaires :

- Bac Pro Accompagnement soins et services à la personne
- Bac Pro Commercialisation et Services en restauration
- Bachelor européen Marketing / responsable en développement commercial et marketing
- Bachelor européen Ressources humaines / gestionnaire des ressources humaines
- Brevet Professionnel Polynésien Guide d'Activité Physique en Pleine Nature mention Subaquatique
- BTS Banque
- BTS Comptabilité et gestion
- BTS Gestion de la PME
- BTS Management Hôtellerie et Restauration
- BTS Métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie
- BTS Tourisme
- CAP Accompagnant éducatif petite enfance
- CAP Agricole agricultures des régions chaudes
- CAP Agricole jardinier paysagiste
- CAP Agricole opérateur en industries agroalimentaires
- CAP Boulanger
- CAP Cuisine
- CAP Équipier polyvalent du commerce
- CAP Esthétique, Cosmétique, Parfumerie
- CAP Métiers de la coiffure
- CAP Pâtissier
- CAP Production et service en restaurations
- Certificat de spécialisation / mention complémentaire Cuisinier en desserts de restaurant
- Certificat de spécialisation / mention complémentaire Employé barman
- Certificat de spécialisation Accueil réception
- Certificat de spécialisation Pâtisserie de boutique / mention complémentaire pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisée
- Certificat de spécialisation Sommellerie
- Certificat de spécialisation Vendeur-conseil en alimentation
- Certificat spécialisation Employé traiteur
- DEJEPS Animation socio-éducative ou culturelle, mention développement de projets, territoire et réseaux
- DEUST Préparateur/Technicien en pharmacie
- Diplôme d'État Accompagnant éducatif et social
- Diplôme d'État Technicien de l'intervention sociale et familiale

- Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques métiers de la cohésion sociale
- Licence gestion, parcours achat et supply chain
- Licence gestion, parcours comptabilité contrôle audit
- Licence gestion, parcours gestion des ressources humaines
- Licence professionnelle Droit économie gestion, mention management et gestion des organisations, parcours cadre du secteur social et santé
- Licence professionnelle Métiers du BTP : génie civil et construction
- Licence Sciences technologies santé, mention génie civil, parcours management de projet et de travaux
- Licence Sciences technologies santé, mention génie des procédés pour l'environnement, parcours traitement et gestion des déchets
- Licence Sciences technologies santé, mention informatique, parcours informatique générale
- Master Comptabilité contrôle audit
- Mastère européen management et stratégie d'entreprise
- Titre à finalité professionnelle Conducteur de travaux, du bâtiment et du génie civil
- Titre à finalité professionnelle Gouvernante en hôtellerie
- Titre à finalité Professionnelle Monteur Dépanneur Frigoriste
- Titre à finalité professionnelle Réceptionniste en hôtellerie
- Titre Chargé de clientèle particuliers et professionnels banque et assurance
- Titre Gestionnaire des unités commerciales
- Titre Vendeur Conseiller Omnicanal

Formations ayant fait l'objet de conventions de partenariat avec la direction générale de l'éducation et des enseignements, relative à leur mise en œuvre en 2025 sous le dispositif expérimental de l'apprentissage au bénéfice d'élèves d'établissements scolaires :

- Bac Pro Animation - enfance et personnes âgées
- Bac pro Commercialisation et services en restauration
- Bac Pro Maintenance nautique
- Bac pro Boulanger-pâtissier
- Bac pro Commercialisation et services en restauration
- Bac pro Cuisine
- Bac pro Esthétique Cosmétique Parfumerie
- Bac pro Maintenance des véhicules
- Bac pro Métiers de la coiffure
- Bac pro Métiers de la couture et de la confection (anciennement Bac Pro métiers de la mode – vêtements)
- Bac pro Métiers du commerce et de la vente, Option A : Animation et gestion de l'espace commercial
- Bac pro Métiers du froid et des énergies renouvelables
- Bac pro Technicien menuisier agenceur
- CAP Carrossier automobile

AVIS

Vu les dispositions de l'article 151 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée, portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu la saisine n° **7895/PR du 21 octobre 2026** du Président de la Polynésie française, sollicitant l'avis du CESEC selon la procédure d'urgence sur **un projet de loi du pays portant modification du Livre II de la Partie VI du code du travail relatif à l'apprentissage** ;

Vu la décision du bureau réuni le **22 octobre 2026** ;

Vu le projet d'avis de la commission « Éducation-emploi » en date du **2 novembre 2026** ;

Le Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française a adopté, lors de la séance plénière du **4 novembre 2026**, l'avis dont la teneur suit :

I – OBJET DE LA SAISINE

La présente saisine du Président de la Polynésie française soumise à l'avis du Conseil Économique, Social, Environnemental et Culturel de la Polynésie française (CESEC), selon la procédure d'urgence, a pour objet un projet de loi du pays portant modification du Livre II de la Partie VI du code du travail relatif à l'apprentissage.

II – CONTEXTE ET ENJEUX

Le CESEC rappelle que l'apprentissage a pour finalité de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification. Ce dispositif est régi par le livre II de la partie VI du code du travail de la Polynésie française.

L'apprentissage associe une formation auprès d'un ou plusieurs employeurs, en relation directe avec la qualification, et des enseignements dispensés pendant le temps de travail, dans une unité de formation par apprentissage conventionnée.

▪ Le dispositif expérimental d'apprentissage institué en 2023

Le CESEC rappelle que l'apprentissage a connu au fil du temps des évolutions visant notamment à renforcer son attractivité et l'adhésion des apprentis et des employeurs. À cet égard, d'importants travaux ont été conduits en 2022 donnant lieu à la création d'un dispositif expérimental pour le développement et la promotion de l'apprentissage en Polynésie française, consacré par la loi du pays n° 2023-17 du 23 janvier 2023.

Ce dispositif expérimental comporte les évolutions principales suivantes :

- La possibilité de déroger dans certains cas à la limite d'âge fixée à 29 ans[1],
- Le renforcement et la valorisation de la fonction de maître d'apprentissage,
- La consolidation du rôle des unités de formation par apprentissage (UFA),
- Le renforcement du soutien du Pays au profit de l'employeur, du maître d'apprentissage et de l'apprenti, avec notamment la gratuité des transports en commun et la possibilité d'aide au passage du permis de conduire.

Aux termes de l'exposé des motifs, le bilan du dispositif expérimental, établi sur la période de 2023 à 2025, fait apparaître une montée en puissance rapide et significative. Cette progression témoigne de l'attractivité du dispositif. On relève notamment que :

- Le nombre de contrats d'apprentissage en cours d'année est passé de 138 en 2022 à 804 en 2025,
- Le nombre d'apprentis suivis est passé de 133 à 664 sur la même période,
- 120 actions de formation ont été mises en œuvre pour 933 entrées effectives,
- Les femmes représentent 72 % des bénéficiaires du dispositif expérimental.

▪ Le projet de réforme du dispositif d'apprentissage

L'expérimentation prenant fin le 31 décembre 2026, un nouveau cadre juridique est proposé tardivement, dans le cadre de la procédure d'urgence, afin d'assurer la continuité du dispositif pour les apprentis et les organismes d'accueil.

[1] Pour les travailleurs handicapés ou selon des critères économiques et sociaux définis par la loi du Pays n°2023-17 du 23 janvier 2023

Si le gouvernement considère que les résultats qualitatifs sont établis, il est souligné que la trajectoire financière du dispositif expérimental est insoutenable en l'état. Le coût de l'apprentissage a été multiplié par onze entre 2022 et 2025, passant de 116 millions de F CFP (nettement en deçà des recettes de la taxe d'apprentissage à hauteur de 237,6 millions de F CFP en 2025) à 1,263 milliard de F CFP.

Dans ce contexte, le projet de loi du pays prévoit une révision du dispositif sur plusieurs volets, afin de revoir son coût à la baisse sans pour autant réduire le nombre de contrats, et d'apporter des modifications nécessaires. Il est notamment proposé :

- Une refonte du modèle de financement,
- Une clarification des rôles et une plus grande sécurité juridique,
- Des ajustements sur des dispositions existantes et une simplification des procédures.

III – OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

L'examen du projet de loi du pays appelle les observations et recommandations suivantes :

1. L'apprentissage, un levier de qualification et d'accès à l'emploi

Le CESEC souligne l'intérêt de l'apprentissage en Polynésie française, qui associe l'acquisition d'une qualification à une expérience professionnelle en entreprise et facilite ainsi l'accès à l'emploi. Ce dispositif a le mérite de favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire, et de contribuer au pacte de cohésion sociale.

Le bilan du dispositif expérimental témoigne en outre d'un développement significatif : le nombre d'apprentis suivis est passé de **133 en 2022 à 664 en 2025**, soit une multiplication par cinq (bilan, p. 5 ; exposé des motifs, p. 3). Pour les formations ayant débuté en 2023, **79 %** des apprentis ayant achevé leur formation ont obtenu le diplôme visé (bilan, p. 8–9).

Les résultats d'insertion sont également encourageants : au 31 décembre 2025, **78,52 %** des apprentis ayant achevé leur formation en 2024 ou 2025 avaient obtenu au moins un contrat salarié après leur formation (bilan, p. 13 ; exposé des motifs, p. 3). Cependant, l'accès à un emploi durable reste à renforcer : **27,94 %** de l'ensemble de ces sortants avaient accédé à un CDI ou à un CDD de plus de trois ans (bilan, p. 13).

Il convient aussi de noter que **41,93 %** des sortants avaient été recrutés par leur organisme d'accueil à l'issue de leur apprentissage (bilan, p. 13). Sur ce point, le CESEC recommande de **compléter ce taux en précisant le nombre de personnes concernées, l'effectif total des sortants retenus pour le calcul et la répartition des embauches entre contrats à durée déterminée et indéterminée.** La durée des emplois et leur maintien à six et douze mois permettraient également de mieux apprécier la durabilité de cette insertion.

Le CESEC souligne également une certaine dimension sociale du dispositif, qui facilite l'accès à la qualification et à l'emploi des personnes qui en sont les plus éloignées, en élargissant les conditions d'accès et en apportant des réponses aux difficultés sociales et matérielles susceptibles de compromettre leur parcours (freins périphériques).

2. Sur la refonte prévue du modèle de financement et l'affectation des économies réalisées

Comme indiqué précédemment, le coût annuel de l'apprentissage est passé de **116 millions** de F CFP en 2022 à **1,263 milliard** de F CFP en 2025. En réponse, le projet de texte prévoit une refonte du modèle de financement afin de maîtriser le coût du dispositif.

Le gouvernement considère que le système n'est pas soutenable et défend une vision purement comptable sans tenir compte des enjeux économiques et sociaux.

Il argue également d'une volonté de limiter les effets d'aubaine sans pouvoir ni les mesurer ni les décrire.

- **Clarifier la répartition des charges et l'affectation des économies**

Sur une hypothèse commune **de 300 entrées** annuelles, la réforme proposée ramènerait le coût annuel moyen de **945,8 millions** à **741,5 millions de F CFP**, soit une économie de **204,3 millions** de F CFP pour le Pays, et un transfert de charge pour les employeurs, à nombre de bénéficiaires constant (exposé des motifs, p. 7).

Le produit de la taxe d'apprentissage s'établit quant à lui à **237,6 millions de F CFP en 2025**, soit environ **19 % du coût du dispositif cette année-là**. Cette contribution collective des employeurs s'ajoute aux dépenses restant à leur charge pour accueillir les apprentis.

Le CESEC constate que le chiffrage global proposé ne permet pas, au regard des éléments transmis, d'apprécier l'évolution du reste à charge pour les entreprises, ni même d'identifier précisément les économies projetées pour chaque composante des aides existantes.

Il relève que la présentation des impacts attendus pour les organismes d'accueil décrit les avantages maintenus et les simplifications visées (forfaits), sans pour autant préciser l'effort financier supplémentaire demandé aux employeurs (bilan, point 8.2, p. 21).

Le CESEC recommande de préciser la ventilation des économies pour chaque composante du dispositif et de mesurer les effets de la réforme sur le reste à charge des entreprises. **Cette présentation devrait être accompagnée de simulations permettant d'apprécier l'impact de ces modifications.**

Il rappelle aussi que les organismes d'accueil ont besoin de visibilité pour organiser l'accueil et la formation des apprentis et que des modifications peuvent fragiliser les prévisions établies par certaines structures.

Le CESEC propose de faire un bilan chiffré tous les trois ans sur l'impact économique et social du dispositif d'apprentissage, et notamment de mesurer le niveau de recettes durables générées à la fois pour la Caisse de prévoyance sociale (CPS) et pour le Pays au titre de la contribution de solidarité territoriale (CST). Ce bilan doit faire l'objet d'une présentation publique réunissant les parties prenantes.

- **Préserver la capacité des entreprises à accueillir les apprentis**

Le nouvel équilibre financier doit être apprécié au regard des capacités effectives des organismes d'accueil et ne doit pas avoir pour effet de réduire le nombre de places d'apprentis proposées.

La modulation de l'aide au salaire prévoit un soutien plus important aux petites entreprises. En Polynésie française, 90 % des entreprises sont des Petites et Moyennes Entreprises (PME).

Toutefois, la répartition des organismes d'accueil selon leur effectif n'est que brièvement présentée dans le bilan *(p. 18)*. **Le CESEC recommande de préciser et fiabiliser le nombre d'entreprises et d'apprentis concernés par chaque tranche d'effectif, afin d'apprécier la pertinence des seuils et des barèmes proposés.**

Outre la part prise en charge par le Pays, le CESEC recommande de faire apparaître dans un tableau l'évolution du reste à charge mensuel de l'employeur, selon l'effectif de l'organisme d'accueil et l'année de formation. À titre d'exemple, en première année, pour un apprenti à temps complet rémunéré à 70 % du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)[2], le reste à charge mensuel au titre du salaire s'élèverait à 11 227 F CFP pour les organismes de moins de 5 salariés, à 26 227 F CFP pour ceux de 5 à moins de 50 salariés et à 36 227 F CFP pour ceux de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, les organismes auditionnés ont notamment signalé **des difficultés de trésorerie** dans certaines très petites entreprises, particulièrement dans le secteur primaire, pouvant affecter le paiement régulier des salaires et la poursuite des parcours. Le passage de trois à six mois d'avance constitue une réponse utile, sans toutefois diminuer la charge totale supportée par l'employeur (projet d'arrêté, article 14, article A. 6242-2 proposé).

Le CESEC souligne que la dégressivité de l'aide au salaire (projet d'arrêté, article 14, article A. 6242-1 proposé) **doit être appréciée en tenant compte de la progression de l'apprenti mais également de l'effort d'encadrement qui demeure nécessaire jusqu'au terme de sa formation.**

Enfin, une revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti augmentera mécaniquement le reste à charge des employeurs lorsque les forfaits restent inchangés.

Le CESEC recommande de suivre attentivement les effets des nouveaux barèmes sur le nombre de places proposées par les organismes d'accueil et les ruptures de contrat, notamment dans les petites entreprises et le secteur primaire. Il préconise un réexamen périodique des forfaits au regard de l'évolution des coûts et des difficultés constatées, afin de préserver l'attractivité du dispositif.

- **Faciliter le tutorat dans les entreprises individuelles (patentés)**

Le CESEC recommande que le maître d'apprentissage relevant du régime des non-salariés (RNS) puisse également bénéficier de la prime dédiée.

Il préconise de prévoir un système adapté pour les patentés accueillant un apprenti et assurant eux-mêmes les fonctions de maître d'apprentissage.

- **Distinguer le financement du dispositif actuel de celui de l'apprentissage en formation initiale envisagé**

L'ouverture envisagée de l'apprentissage à la formation initiale soulève également la question de son financement. Des réserves ont été exprimées sur l'utilisation, à cette fin, des économies réalisées dans le dispositif actuel, alors que les entreprises seraient appelées à supporter une charge accrue.

Le CESEC recommande de préciser la répartition des financements et l'affectation des économies, afin que le développement de la formation initiale ne se fasse pas au détriment des moyens consacrés aux publics actuellement accueillis.

3. <u>Assurer la qualité et la durabilité de l'insertion professionnelle</u>

Le bilan du dispositif expérimental présente des résultats encourageants : près de 80 % des apprentis ayant achevé leur formation ont obtenu au moins un contrat salarié dans l'année suivante (bilan, p. 13).

[2] Le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est fixé à 1024,74 F CFP - Arrêté n° 580 CM du 30 avril 2024 portant relèvement du salaire horaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) à compter du 1er mai 2024

L'enjeu est désormais de favoriser leur maintien dans l'emploi et l'exercice d'une activité correspondant à la qualification acquise.

Comme indiqué précédemment, le recrutement de **41,93 %** des sortants par leur organisme d'accueil mérite également d'être précisé, en indiquant les effectifs concernés et la répartition des embauches par type de contrat (contrat à durée déterminée ou indéterminée) (bilan, p. 13).

La bonification de **100 000 F CFP** accordée à l'employeur qui recrute son apprenti en contrat à durée indéterminée soutient l'objectif d'insertion durable. Son efficacité doit toutefois être appréciée au regard du maintien effectif dans l'emploi.

L'accueil répété d'apprentis sur un même poste sans embauche durable devrait déclencher un examen des conditions de formation et d'insertion.

Par ailleurs, le CESEC recommande de compléter le suivi existant en précisant les effectifs correspondant aux pourcentages, la répartition des embauches entre contrats à durée déterminée et indéterminée, notamment chez l'organisme d'accueil, ainsi que le lien entre l'emploi occupé et la qualification acquise. Les motifs des ruptures de contrat devraient également être renseignés afin de mieux orienter les mesures d'accompagnement.

Ces résultats doivent permettre d'adapter les formations, l'accompagnement vers l'emploi et, si nécessaire, les modalités de la bonification, pour favoriser une insertion durable.

4. Donner des moyens à l'accompagnement et clarifier les responsabilités

La réussite de l'apprentissage repose sur la coordination entre le service chargé de l'emploi, les organismes de formation, les employeurs et les maîtres d'apprentissage. Elle nécessite aussi de repérer et de traiter rapidement les difficultés sociales, familiales ou psychologiques qui peuvent conduire à un abandon. L'absentéisme constitue souvent un premier signal de difficulté.

Les organismes auditionnés décrivent un accompagnement assuré avec des moyens variables pour le traitement de ces difficultés. Le bilan du dispositif expérimental indique pourtant que la réforme ne permettra pas d'améliorer sensiblement l'accompagnement psychosocial. Il évoque la création d'une structure spécialisée ou le renforcement des moyens du service chargé de l'emploi, sans prévoir leur financement dans le cadre de la réforme (bilan, p. 20–21).

L'idée d'une *« maison de l'apprentissage »* a également été évoquée. Elle pourrait réunir des fonctions d'information, d'orientation, de médiation et d'accompagnement, voire contribuer à répondre aux besoins d'hébergement. Ses missions, son organisation et son financement restent toutefois à préciser, en associant les employeurs, les salariés, les organismes de formation et les bénéficiaires.

Le CESEC recommande de définir les responsabilités de chaque intervenant et de prévoir les moyens humains et financiers nécessaires à l'accompagnement des apprentis. Chaque apprenti doit pouvoir identifier un interlocuteur capable de l'aider ou de l'orienter rapidement vers les professionnels compétents.

5. Garantir l'accès dans les îles et la continuité des parcours

Le maintien des aides sociales, de la contribution aux frais de garderie et des aides à la mobilité contribue à lever certains obstacles à l'apprentissage. Leur reconduction doit toutefois être rapprochée des besoins réellement rencontrés, notamment par les personnes originaires des îles.

La bonification d'éloignement de 20 000 F CFP par mois est versée à l'employeur implanté hors de Tahiti et Moorea. Elle vise à favoriser l'ouverture de places dans les archipels, mais ne constitue pas une

prise en charge spécifique des billets d'avion ou de l'hébergement de l'apprenti. Les déplacements nécessaires à l'alternance et le logement doivent donc être examinés séparément. Le Centre de formation professionnelle des adultes (CFPA) a indiqué financer certains trajets interinsulaires, ce qui souligne la nécessité de rendre lisible la répartition de ces dépenses entre les acteurs.

L'accès au dispositif dépend aussi de la présence d'entreprises capables d'accueillir et de former les apprentis. L'ouverture d'une formation dans une île ne suffit pas si les possibilités d'accueil sont insuffisantes.

Enfin, une rupture de contrat peut entraîner une interruption de rémunération et compromettre la poursuite de la formation. Les délais de recherche d'un nouvel employeur et de traitement administratif peuvent alors aggraver la fragilité du parcours.

Le CESEC recommande d'identifier les besoins non couverts en matière de déplacements interinsulaires, d'hébergement et de garde d'enfants, puis de préciser leur financement. Il préconise également d'organiser, après une rupture, un accompagnement rapide vers un nouvel employeur et d'examiner les conditions permettant de préserver la continuité de la formation et des ressources.

6. Poursuivre l'adaptation de la carte des formations aux métiers en tension

Le CESEC constate que l'élaboration de la carte des formations s'appuie déjà sur les travaux de l'Observatoire de l'emploi et du Comité stratégique de la formation professionnelle et de l'emploi. Les formations en apprentissage sont examinées dans le cadre d'un comité technique associant les employeurs et d'un comité de pilotage, en tenant compte de l'offre existante, des embauches, des offres d'emploi et des difficultés de recrutement.

Le CESEC encourage la poursuite de ces efforts afin de mieux adapter la carte des formations aux besoins des entreprises, en particulier dans les secteurs et métiers en tension (par exemple, chef de projet dans le bâtiment). Il recommande d'actualiser régulièrement les besoins identifiés avec les professionnels et d'en tenir compte dans le choix des formations et du nombre de places proposées, tout en anticipant l'évolution des compétences attendues.

Il préconise aussi que la programmation des formations anticipe les besoins de qualification liés aux projets de développement du Pays et aux évolutions technologiques, au-delà de la seule réponse aux difficultés immédiates de recrutement.

Le CESEC recommande de compléter la liste des formations figurant en annexe du bilan en précisant, pour chaque formation, sa durée, le nombre de places prévues et le nombre d'entrées effectives.

IV - CONCLUSION

Le CESEC souligne l'intérêt de l'apprentissage en Polynésie française, qui associe l'acquisition d'une qualification à une expérience professionnelle en entreprise et facilite l'accès à l'emploi, notamment pour les personnes qui en sont les plus éloignées. Il favorise la transmission des savoirs et des savoir-faire et contribue au pacte de cohésion sociale.

Les résultats encourageants de l'expérimentation confortent l'intérêt de pérenniser ce dispositif, tout en assurant son équilibre financier et la qualité des parcours.

Le CESEC relève que le gouvernement considère le dispositif actuel comme financièrement insoutenable, privilégiant ainsi une approche comptable au détriment des enjeux économiques et sociaux.

Le CESEC formule les principales observations et recommandations suivantes :

- **Clarifier les économies annoncées**, en détaillant leur ventilation par composante du dispositif et en présentant des simulations du reste à charge des entreprises, afin qu'elles puissent anticiper leurs engagements ;
- **Fiabiliser la répartition des organismes d'accueil et des apprentis par tranche d'effectif**, pour apprécier la pertinence des seuils et des barèmes proposés ;
- **Prévoir un tableau présentant l'évolution du reste à charge progressif pour l'employeur**, en fonction de la taille des entreprises et des durées de formation ;
- **Préserver la capacité d'accueil des entreprises**, en suivant les effets des nouveaux barèmes sur les places proposées et les ruptures de contrat, particulièrement dans les petites entreprises et le secteur primaire ;
- **Faire un bilan chiffré tous les trois ans sur l'impact économique et social du dispositif d'apprentissage**, et notamment mesurer le niveau de recettes durables générées à la fois pour la Caisse de prévoyance sociale (CPS) et pour le Pays au titre de la contribution de solidarité territoriale (CST) ;
- **Compléter le taux de recrutement de l'organisme d'accueil (41,93 %) en précisant le nombre de personnes concernées, l'effectif total des sortants retenus pour le calcul et la répartition des embauches entre contrats à durée déterminée et indéterminée** ;
- **Réexaminer périodiquement les forfaits proposés** au regard de l'évolution des coûts, notamment du salaire minimum interprofessionnel garanti, et apprécier leur dégressivité en tenant compte de la progression de l'apprenti et de l'encadrement nécessaire ;
- **Distinguer les financements du dispositif actuel de ceux de l'ouverture envisagée à la formation initiale**, en précisant les contributions des autorités concernées et l'affectation des économies, sans réduire les moyens consacrés aux publics actuellement accueillis ;
- **Évaluer l'insertion à six et douze mois**, en distinguant certification, accès à l'emploi et maintien dans l'emploi. Préciser la nature et la durée des contrats, leur lien avec la qualification, les embauches par l'entreprise d'accueil et les motifs des ruptures ;
- **Utiliser ces résultats sur l'insertion pour améliorer les formations et l'accompagnement vers l'emploi**, et apprécier l'efficacité de la bonification d'embauche durable afin d'en adapter, si nécessaire, les modalités ;
- **Mieux distinguer les responsabilités et le financement de l'accompagnement des apprentis, notamment pour le traitement des difficultés sociales, et préciser les missions, l'organisation et les moyens d'une éventuelle maison de l'apprentissage avec les acteurs concernés** ;
- **Identifier et financer les besoins non couverts de déplacements interinsulaires, d'hébergement et de garde d'enfants**, en tenant compte des possibilités réelles d'accueil en entreprise dans les îles ;
- **Préserver la continuité des parcours après une rupture**, en organisant rapidement la recherche d'un nouvel employeur et en examinant les conditions de maintien de la formation et des ressources ;
- **Prévoir un système adapté pour les patentés accueillant un apprenti et assurant eux-mêmes les fonctions de maître d'apprentissage**. Le maître d'apprentissage relevant du régime des non-salariés (RNS) doit pouvoir bénéficier de la prime dédiée ;
- **Poursuivre l'adaptation de la carte des formations aux métiers en tension**, en actualisant les besoins avec les professionnels et en anticipant les compétences liées aux projets de développement du Pays et aux évolutions technologiques.

Sous réserve de la prise en compte des observations et recommandations qui précèdent, le CESEC émet un avis favorable sur le projet de loi du pays portant modification du Livre II de la Partie VI du code du travail relatif à l'apprentissage.

SCRUTIN

Nombre de votants :	……..	42
Pour :	……..	42
Contre :	……..	00
Abstention :	……..	00

ONT VOTÉ POUR : 42

Représentants des entrepreneurs

01	DAFNIET	Frédéric
02	LAO	Diego
03	MOSSER	Thierry
04	NOUVEAU	Heirangi
05	PLEE	Christophe
06	ROIHAU	Andréa
07	TREBUCQ	Isabelle
08	WONG FAT	Edouard

Représentants des salariés

01	FONG	Félix
02	GALENON	Patrick
03	LE GAYIC	Vaitea
04	ONCINS	Jean-Michel
05	TAEATUA	Edgar
06	TEHEI	Vairea
07	TERIINOHORAI	Atonia
08	TEUIAU	Avaiki
09	TIFFENAT	Lucie
10	YIENG KOW	Diana

Représentants du développement

01	BONNAT	Anne-Sophie
02	LAI	Marguerite
03	MAAMAATUAIAHUTAPU	Moana
04	ROOMATAAROA-DAUPHIN	Voltina
05	TEFAATAU	Karl
06	TEMAURI	Yvette
07	THEURIER	Alain
08	UTIA	Ina

Représentants de la cohésion sociale et de la vie collective

01	BAMBRIDGE	Maiana
02	CARILLO	Joël
03	FOLITUU	Makalio
04	KAMIA	Henriette
05	LUCIANI	Karel
06	NORMAND	Léna
07	PORLIER	Teikinui
08	PROVOST	Louis
09	RAOULX	Raymonde
10	TEARIKI	Nahiti
11	VITRAC	Marotea

Représentants des archipels

01	BARSINAS	Marc
02	BUTTAUD	Thierry
03	NESA	Martine
04	TEIKITEKAHIOHO	Teautaipi
05	WANE	Maeva

4 (quatre) réunions tenues les :
26, 27 octobre et le 2 novembre 2026
par la commission « Éducation - emploi »
dont la composition suit :

MEMBRE DE DROIT

Madame Maiana BAMBRIDGE, Présidente du CESEC

BUREAU

▪ YIENG KOW	Diana	Présidente
▪ TAEATUA	Edgar	Vice-président
▪ ROOMATAAROA-DAUPHIN	Voltina	Secrétaire

RAPPORTEURS

- LAO Diego
- LUCIANI Karel

MEMBRES

- BARSINAS Marc
- BENHAMZA Jean-François
- BONNAT Anne-Sophie
- BUTTAUD Thierry
- CHUNG TIEN Tahia
- DAFNIET Frédéric
- LABBEYI Sandra
- LAI Marguerite
- NESA Martine
- NORMAND Léna
- ONCINS Jean-Michel
- RAOULX Raymonde
- SOMMERS Eugène
- TEARIKI Nahiti
- TEHEI Vairea
- TEMAURI Yvette
- TEUIAU Avaiki
- THEURIER Alain
- UTIA Ina
- VITRAC Marotea
- WONG FAT Edouard

MEMBRES AYANT ÉGALEMENT PARTICIPÉ AUX TRAVAUX

- PORLIER Teikinui
- TIFFENAT Lucie

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

▪ BONNETTE	Alexa	Secrétaire générale
▪ LE PRADO	Davy	Conseiller technique
▪ NORDMAN	Avearii	Responsable du secrétariat de séance
▪ DIDELOT	Orama	Secrétaire de séance
▪ TEMANUPAIOURA	Romane	Secrétaire de séance

LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL, ENVIRONNEMENTAL ET CULTUREL DE LA POLYNÉSIE FRANCAISE

La Présidente du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française,
La Présidente et les membres de la commission « Éducation-emploi » remercient, pour leur contribution à l'élaboration du présent avis,

Particulièrement,

- Au titre du Ministère de la fonction publique, de l'emploi, du travail, de la modernisation de l'administration, du développement des archipels et de la formation professionnelle (MFT) :
  - **Madame Hinapumaire HELME**, conseillère technique
- Au titre du Service de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelles (SEFI) :
  - **Madame Vanessa TIAIPOI**, cheffe de service
- Au titre de la Direction du travail (TRAV) :
  - **Madame Loetitia HIU,** cheffe de service
- Au titre de la Direction générale de l'éducation et des enseignements (DGEE) :
  - **Madame Cécile MARTEL,** cheffe du département de l'orientation et de l'information
- Au titre du Centre de formation professionnelle pour adultes (CFPA) :
  - **Monsieur Jean-Michel BLANCHEMANCHE,** directeur général
- Au titre du Groupement des établissements pour la formation continue (GREPFOC) :
  - **Madame Lolita RAIHAUTI,** directrice
- Au titre de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) :
  - **Monsieur Frédéric DAFNIET,** président
- Au titre des syndicats de salariés :
  - **Madame Lucie TIFFENAT,** secrétaire générale de Otahi