

ASSEMBLÉE NATIONALE

24 mai 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 904)

Rejeté

AMENDEMENT

N ° AS219

présenté par

M. Viry, M. Cherpion, M. Bazin, Mme Beauvais, M. Boucard, M. Brun, M. Cattin, M. Cordier, M. Dassault, M. de la Verpillière, M. Rémi Delatte, M. Descoeur, M. Door, M. Gaultier, M. Gosselin, M. Hetzel, M. Le Fur, Mme Levy, Mme Louwagie, M. Menuel, M. Perrut, Mme Poletti, M. Ramadier, M. Reiss et M. Straumann

ARTICLE 13

Après l'alinéa 27, insérer les dix alinéas suivants :

« IV (*nouveau*). – À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2020, par dérogation aux articles L. 6325-1, L. 6325-11, L. 6325-13 et L. 6332-14, et sur l'ensemble du territoire, un contrat de professionnalisation appelé « contrat de professionnalisation inclusion » peut être conclu sous réserve cumulativement :

« 1° Que le contrat soit conclu entre :

« – d'une part, et sans condition d'âge, un demandeur d'emploi qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau III ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau III du répertoire national des certifications professionnelles ;

« – et, d'autre part, un employeur du secteur non marchand mentionné aux 3°, 4° et 5° de l'article L. 5134-2.

« 2° Que le contrat soit à durée indéterminée avec une action de professionnalisation d'au moins douze mois ou à durée déterminée avec une durée initiale minimale d'au moins douze mois. »

« 3° Qu'un parcours de formation soit défini par l'entreprise et l'opérateur de compétences visant tant l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 que la préformation, la préparation à la vie professionnelle et l'adaptation au poste de travail.

« 4° Que les enseignements généraux, professionnels et technologiques mobilisés dans ce parcours soient d'une durée minimale de 400 heures et ne dépassent pas 50 % de la durée du contrat.

« 5° Qu'un accompagnement spécifique, dont les modalités sont définies par le cahier des charges de l'expérimentation, soit mis en place au profit du titulaire tout au long du contrat.

« Pour ces contrats, le coût fixé par la branche pour la prise en charge des contrats par les opérateurs de compétences est majoré selon d'un pourcentage déterminé par le cahier des charges de l'expérimentation.

« Un arrêté fixe le cahier des charges relatif à cette expérimentation. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'article 13, III du projet de loi prévoit à titre expérimental la possibilité de conclure un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir des compétences définies par l'entreprise et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Il apparaît que cette mesure est à la fois trop large, en tant qu'elle ne vise pas une catégorie précise de publics et d'employeurs, et trop limitée, en tant qu'elle présente un caractère expérimental.

Il paraît ainsi souhaitable de cibler cette nouvelle forme de contrat de professionnalisation sur un public spécifique et sur une certaine catégorie d'employeurs, et de lui conférer un caractère permanent.

Dans cet esprit, il est proposé de créer un contrat de professionnalisation-inclusion :

- Complémentaire des CDDI et des CUI-CAE, supports juridiques des PEC ;
- Destiné aux demandeurs d'emploi qui présentent des difficultés d'accès à l'emploi et dont le niveau de formation est inférieur ou égal au niveau IV, mais qui ne sont pas éloignés de l'emploi durable (public PEC) ou très éloignés de l'emploi (public IAE) ;
- Permettant une élévation du niveau de qualification par la définition d'un parcours de formation adapté et personnalisé impliquant au moins une formation certifiante mais aussi d'autres formations, à l'exemple du contrat expérimental proposé en 2017 ;
- Requérant une attention et un accompagnement particulier de l'employeur et de l'opérateur de compétences ;
- Pris en charge par l'opérateur de compétences, au même titre que l'ensemble des contrats de professionnalisation.