

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

25 mai 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 904)

Rejeté

**AMENDEMENT**

N ° AS458

présenté par

Mme Benin, M. Mathiasin et Mme de Vaucouleurs

-----

**ARTICLE 19**

Après l'alinéa 19, insérer un alinéa ainsi rédigé :

« 3° *bis* Pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du présent code avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4, les formations mentionnées à l'article L. 6314-1 ainsi que les formations permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences au sens de l'article L. 6113-4. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) utilisent exclusivement le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI), contrat de travail approchant le droit commun, dans leurs relations contractuelles avec les salariés en insertion. Ces contrats permettent un accompagnement ajusté aux besoins de la personne tant sur la durée du contrat que sur la souplesse des horaires ce qui permet de s'adapter au mieux aux capacités des bénéficiaires.

Ces salariés en insertion sont toutefois constamment confrontés à l'extrême tension qui existe sur les disponibilités financières réglementairement mobilisables pour accompagner leurs projets de formation. Dans ce contexte, la réforme de la formation professionnelle de 2014 a été un levier bienvenu grâce à l'ouverture de la « Période de professionnalisation » aux salariés en CDDI.

Cependant le financement par ce dispositif sera, demain, impossible puisque celui-ci est supprimé par le présent projet de loi. A noter d'une manière générale, l'absence de dispositif de formation professionnelle demain accessible pour les salariés en parcours d'insertion : le CIF-CDD disparaît également, seule une ancienneté et une activité minimale donneront des droits significatifs au titre du CPF (ce qui est improbable dans une logique de parcours d'insertion) et les fonds du plan de formation ne seront mobilisables que par les seules entreprises de moins de 50 salariés (alors que l'essentiel des structures d'insertion ont des effectifs supérieurs à 50 salariés).

Dès lors l'ensemble des structures de l'IAE, via les réseaux représentatifs, ont alerté les pouvoirs publics sur la nécessité d'offrir de nouveaux moyens contribuant à la sécurisation effective des parcours professionnels des CDDI en leur dédiant un financement pérenne.

Or le modèle des SIAE intègre la mise en œuvre de formation au profit des salariés en insertion, celles étant réalisées en interne (en situation de travail) ou en externe dans des organismes de formation (formations théoriques et pratiques). Ces formations, aujourd'hui financées par les OPCA, visent notamment la validation de formations certifiantes – en lien avec les attentes du marché du travail - et participent ainsi à un renforcement de leur employabilité.

Ainsi le modèle pédagogique effectivement mis en œuvre dans les SIAE correspond bien à une alternance de formations pratiques et de formations théoriques en situation de travail. De plus, l'accompagnement proposé dans ces structures s'apparente à un tutorat notamment pour ce qui est l'acquisition des compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un métier.

Dès lors, il est justifié de proposer de permettre la prise en charge par les opérateurs de compétences, sur la section financière consacrée à l'alternance, des formations certifiantes suivies par les salariés en CDDI.