

ASSEMBLÉE NATIONALE

5 juin 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 1019)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 230

présenté par

M. Viry, M. Cherpion, Mme Anthoine, Mme Bassire, Mme Bazin-Malgras, Mme Beauvais, M. Bony, M. Boucard, M. Brun, M. Cattin, M. Cornut-Gentille, M. Rémi Delatte, M. Descoeur, M. Di Filippo, M. Door, M. Fasquelle, M. Furst, M. Gaultier, M. Hetzel, Mme Lacroute, M. Le Fur, Mme Le Grip, M. Leclerc, Mme Levy, M. Lurton, M. Emmanuel Maquet, M. Masson, M. Menuel, M. Pauget, M. Perrut, M. Ramadier, M. Reiss, M. Sermier, M. Straumann, M. Taugourdeau, Mme Louwagie et M. Viala

ARTICLE 13

Compléter cet article par les dix alinéas suivants :

« IV. – 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 d’inclusion » peut être conclu sous réserve :

« 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. 5134-21 ;

« 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 quatre cent heures ;

« 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 un pourcentage déterminé par le cahier des charges de l'expérimentation.

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

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le contrat de professionnalisation constitue aujourd'hui une voie de formation et d'accès à l'emploi pour un certain nombre de publics, notamment les jeunes, les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et les bénéficiaires des minimas sociaux. Certains d'entre eux, particulièrement fragiles, sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de durée du contrat ou de durée de l'action de professionnalisation.

Toutefois, il apparaît nécessaire de renforcer la dimension inclusive du contrat de professionnalisation et d'améliorer, dans cette perspective, sa complémentarité avec d'autres dispositifs tels que l'insertion par l'activité économique (IAE) et les parcours emplois compétences (PEC).

A cet effet, il est proposé d'expérimenter un « contrat de professionnalisation-inclusion ».

Ouvert, sans condition d'âge, aux demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification et réservé à certains employeurs du secteur non marchand ou d'intérêt collectif, ce dispositif permettrait de renforcer la formation et l'accompagnement de ces publics, qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi mais ne peuvent pas être considérés comme éloignés ou très éloignés de l'emploi durable, comme les bénéficiaires de contrats uniques d'insertion (CUI) ou de contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI).

Le renforcement de leur employabilité nécessiterait une élévation du niveau de qualification impliquant au moins une formation certifiante mais plus largement la définition d'un parcours de formation adapté et personnalisé, recourant à des formations autres que certifiantes telles que remises à niveau, savoirs de base, ou encore adaptation au poste de travail.

Une attention particulière serait portée à l'accompagnement par les employeurs et par les opérateurs de compétences.

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 bénéficiaire.

Il tend ainsi à mettre en place une nouvelle expérimentation en matière de contrat de professionnalisation, après celle qui a été déployée en 2017 sur le fondement de la loi du 8 août 2016, bien qu'une mesure pérenne ait sans doute été préférable.

Cette disposition a exclusivement pour objet d'autoriser des dérogations aux dispositions du Code du Travail relatives aux certifications et qualifications dont l'obtention est poursuivie dans le cadre du contrat de professionnalisation. Elle ne précise pas l'objectif de la dérogation ni les publics éligibles, ces derniers relevant des éléments destinés à être fixés par voie d'arrêtés.

Il est donc proposé d'expérimenter spécifiquement le contrat de professionnalisation inclusion.