

N° 981

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 23 mai 2018.

AVIS

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES
SUR LE PROJET DE LOI *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* (n° 904)

PAR MME GRAZIELLA MELCHIOR

Députée

Voir le numéro : 904.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	7
I. UN PROJET DE LOI AMBITIEUX QUI PROMEUT L'APPRENTISSAGE ET MODERNISE LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	9
A. UNE ÉCONOMIE EN MUTATION QUI REQUIERT UNE ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES DES ACTIFS TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE.....	9
B. UNE ENTRÉE DIFFICILE DES JEUNES FRANÇAIS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	9
C. L'APPRENTISSAGE : UNE VOIE D'EXCELLENCE INSUFFISAMMENT EMPRUNTÉE	10
a. L'apprentissage, gage d'une insertion réussie sur le marché du travail, connaît en France un développement encore décevant	10
b. Un contrat de travail spécifique perçu comme rigide et complexe	10
c. Un système d'aides publiques peu lisible	11
D. UNE NÉCESSAIRE SIMPLIFICATION DU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE.....	11
a. Un financement particulièrement complexe de l'apprentissage.....	11
b. Un financement de la formation professionnelle ayant fait l'objet de nombreuses réformes	12
II. ADAPTER L'APPRENTISSAGE AUX CONTRAINTES ET AUX ATTENTES DU MONDE PROFESSIONNEL : UNE MODERNISATION DU CONTRAT ET UNE SIMPLIFICATION DU SYSTÈME D'AIDES AUX EMPLOYEURS BIENVENUES (ARTICLES 7 À 9 ET 12)	15

A. UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE QUI SE RAPPROCHE DU DROIT COMMUN	15
1. Une simplification des conditions permettant la conclusion du contrat d'apprentissage.....	15
2. Des conditions d'exécution du contrat d'apprentissage plus adaptées aux exigences contemporaines de la vie en entreprise et aux parcours scolaires et professionnels des jeunes.....	15
a. Un apprentissage plus largement ouvert, accessible aux jeunes de 16 à 29 ans révolus.....	15
b. Une modernisation des règles régissant la durée des contrats qui tient davantage compte des parcours individuels des apprentis.	16
c. Un assouplissement de la durée de travail des jeunes travailleurs visant à leur permettre d'adopter pleinement le rythme de vie de l'entreprise qui les accueille.	16
d. Le maintien du critère d'âge pour la détermination du salaire de l'apprenti semble à votre rapporteure peu cohérent avec l'esprit du texte	17
e. Des conditions pour devenir maître d'apprentissage définies par accord de branche.....	17
3. Une rupture du contrat d'apprentissage rendue plus facile tant à l'initiative de l'employeur que de l'apprenti (art. 9).....	17
a. Licenciement de l'apprenti pour faute grave ou inaptitude.....	18
b. Droit à la démission de l'apprenti	18
B. UNE SIMPLIFICATION ET UN CIBLAGE DES AIDES PUBLIQUES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS SUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 250 SALARIÉS ET LES PREMIERS NIVEAUX DE QUALIFICATION (ART. 12).....	18
III. UN FINANCEMENT SIMPLIFIÉ ET PLUS COHÉRENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'ALTERNANCE	21
A. LE PRINCIPE D'UNE CONTRIBUTION UNIQUE RELATIVE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A L'APPRENTISSAGE PARAIT PARTICULIÈREMENT SATISFAISANT.....	21
B. TROIS CONTRIBUTIONS COMPLÈTENT ET PARACHÈVENT CE DISPOSITIF, VISANT RESPECTIVEMENT AU DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNALISANTES, AU FINANCEMENT COMPLÉMENTAIRE DE L'ALTERNANCE ET DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	24
a. La contribution au développement des formations professionnalisantes.....	24
b. La contribution supplémentaire pour l'alternance.....	26
c. La contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.....	27
C. LES ORGANISMES PARITAIRES COLLECTEURS AGRÉÉS (OPCA), TRANSFORMÉS EN OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES VOIENT LEURS MISSIONS RADICALEMENT MODIFIÉES (ART. 19).....	27
a. Missions actuelles des organismes paritaires agréés	27

b. Une redéfinition des missions des organismes paritaires collecteurs agréés qui, réorganisés selon une logique de filières économiques, deviennent des opérateurs de compétences.....	28
D. LA TRANSITION DÉLICATE VERS CE NOUVEAU CIRCUIT DE FINANCEMENT DOIT FAIRE L'OBJET D'UNE PARTICULIÈRE VIGILANCE	29
a. La transition d'un mode de financement de la formation professionnelle et, plus encore, de l'apprentissage à l'autre suscite des inquiétudes légitimes de la part des acteurs concernés.....	29
b. Le changement radical de rôle des opérateurs de compétences, qui porte à la fois sur leur périmètre et leurs missions, doit faire l'objet d'une attention particulière.....	29
EXAMEN EN COMMISSION	31
I. DISCUSSION GÉNÉRALE	31
II. EXAMEN DES ARTICLES	41
<i>Article 7</i> (Art. L. 6211-1, L. 6221-2, L. 6222-22-1, L. 6224-1, L. 6211-4, L. 6224-2 à L. 6224-8, L. 6227-11, L. 6227-12 du code du travail) : Conditions de signature du contrat d'apprentissage.....	41
<i>Article 8</i> (Art. L. 6222-1, L. 6222-2, L. 6222-7-1, L. 6222-8 à L. 6222-10, L. 6222-11, L. 6222-12, L. 6222-12-1, L. 3162-1, L. 6222-25, L. 6222-27, L. 6222-42, L. 6222-44, L. 6223-8-1 [nouveau] du code du travail), L. 5547-1 du code des transports) : Simplification des conditions d'exécution du contrat.....	42
<i>Article 9</i> (Art. L. 6222-18, L. 6222-18-1 [nouveau], L. 6222-18-2 [nouveau], L. 6222-21 et L. 6225-3-1 du code du travail) : Rupture des contrats d'apprentissage	44
<i>Article 12</i> (Art. L. 6243-1, L. 6243-1-1 et L. 6222-38 du code du travail) : Aide unique aux employeurs d'apprentis.....	45
<i>Article 17</i> (Art. L. 6131-1 [nouveau], L. 6331-1 à L. 6331-34, L. 6132-1 [nouveau], L. 6132-2 [nouveau], L. 6133-1 [nouveau], L. 6133-2 [nouveau], L. 6133-3 [nouveau], L. 6134-1 [nouveau], L. 6134-2 [nouveau], L. 6134-3 [nouveau], L. 6134-4 [nouveau], L. 6135-1 [nouveau], L. 6135-2 [nouveau], L. 6135-3 [nouveau], L. 6135-4 [nouveau] et L. 6241-1 à L. 6241-13 du code du travail), 44 <i>quaterdecies</i> , 231 <i>bis</i> T, 23 <i>ter</i> C à 235 <i>ter</i> KM, 237 <i>quinquies</i> , 1599 <i>ter</i> A à 1599 <i>ter</i> M, 1609 <i>quinvicies</i> , 1678 <i>quinquies</i> et 1679 <i>bis</i> B, 1655 <i>septies</i> du code général des impôts, L. 361-5 du code de l'éducation, L. 3414-5 du code de la défense, L. 313-4 du code de la construction et de l'habitation et L. 716-3 du code rural et de la pêche maritime) : Obligation des employeurs relative au financement de la formation professionnelle et à l'apprentissage.....	45
<i>Article 18</i> (Art. L. 6331-41, L. 6331-46, L. 6331-55, L. 6331-56, L. 6331-60, L. 6331-63, L. 6331-64, L. 6331-69 [nouveau] et L. 6331-70 [nouveau] du code du travail) : Contributions spécifiques pour certaines catégories d'employeurs.....	47
<i>Article 19</i> (Art. L. 6332-1, L. 6332-1-1, L. 6332-1-2, L. 6332-1-3, L. 6332-2, L. 6332-2-1, L. 6332-3, L. 6332-3-1 à L. 6332-4, L. 6332-6, L. 6332-7, L. 6332-8, L. 6332-11, L. 6332-14, L. 6332-15, L. 6332-16-1, L. 6332-16, L. 6332-17 et L. 6332-17-1 [nouveau]) : Opérateurs de compétences	47
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES	49

INTRODUCTION

Les mutations technologiques, organisationnelles et professionnelles aujourd'hui à l'œuvre sur le marché du travail suscitent de légitimes inquiétudes. La littérature contemporaine se fait l'écho du sentiment d'impuissance que ressent, face à ces bouleversements, une partie de nos concitoyens : « *Je n'ai aucun métier à apprendre [à mon fils], je ne sais même pas ce qu'il pourra faire plus tard ; les règles que j'ai connues ne seront de toute façon plus valables pour lui, il vivra dans un autre univers* » s'exclame le héros de Michel Houellebecq dans son roman *Les Particules élémentaires* ⁽¹⁾. Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, prenant le contre-pied de ce fatalisme, s'attèle précisément à la tâche de préparer la société française à cet « *autre univers* » dans lequel les carrières, plus heurtées, demanderont des compétences sans cesse actualisées et une protection sociale adaptée.

Comportant 67 articles, le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel est organisé en trois titres dont le premier, intitulé « *vers une nouvelle société de compétences* », comporte des mesures réformant les modalités, la gouvernance et le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. L'importance de ces thématiques dans un contexte spécifiquement français de fort chômage des jeunes et d'inadéquation entre la formation reçue par ceux-ci et l'emploi exercé, ainsi que la nécessité d'adapter la formation professionnelle aux circonvolutions des carrières contemporaines ont conduit la commission des affaires économiques à se saisir pour avis des articles 7 à 9, 12 et 17 à 19 du projet de loi afin d'apporter sur ces questions un éclairage proprement économique, complémentaire de l'approche adoptée par la commission des affaires sociales, saisie au fond, et par la commission des affaires culturelles, saisie pour avis.

Les articles 7 à 9 du projet de loi, ainsi que son article 12, sont consacrés à la modernisation du contrat d'apprentissage et du système d'aides publiques aux employeurs d'apprenti. Les articles 17 à 19 simplifient le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

L'esprit du projet de loi, qui tend à adapter la formation des actifs à la fois aux réalités de l'entreprise et aux mutations du marché de l'emploi, est salué par votre rapporteure. Les articles qu'elle a été chargée d'examiner lui ont paru, en particulier, apporter une réponse satisfaisante aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, en améliorant l'attractivité du recours à l'apprentissage pour les employeurs et en simplifiant le financement de la formation

(1) Michel Houellebecq, *Les Particules élémentaires*, Paris, Flammarion, 1998.

professionnelle et de l'apprentissage. Certaines de ces dispositions figuraient d'ailleurs dans l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance du 22 février 2018.

Les orientations politiques fortes qui sous-tendent le texte – rénovation de la gouvernance de la formation professionnelle offrant enfin aux branches et aux entreprises le rôle d'impulsion qu'elles méritent, modernisation du contrat d'apprentissage, simplification et plus grande cohérence du système de financement de la formation professionnelle et de l'alternance – induisent une rupture salutaire susceptible de favoriser la « révolution copernicienne » de la formation professionnelle, aujourd'hui indispensable.

I. UN PROJET DE LOI AMBITIEUX QUI PROMeut L'APPRENTISSAGE ET MODERNISE LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

A. UNE ÉCONOMIE EN MUTATION QUI REQUIERT UNE ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES DES ACTIFS TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE.

Les mutations profondes qui affectent le marché de l'emploi peuvent être ainsi décrites : « Depuis les années 1980, la mondialisation, la fragmentation des chaînes de valeur, l'externalisation, le changement technologique et le taux d'activité croissant des femmes ont profondément transformé l'emploi et le travail. L'économie s'est tertiariée, les qualifications se sont polarisées, le salariat s'est précarisé, la poly-activité s'est développée, le travail indépendant a cessé de reculer, le morcellement des parcours s'est accentué (...) Les nouvelles vagues de technologie, notamment numérique, et les nouveaux modèles d'affaires nés des plateformes sont susceptibles d'amplifier ces phénomènes déjà anciens, voire d'en modifier plus radicalement la nature, sans que l'on puisse dire aujourd'hui avec quelle ampleur »⁽¹⁾. Difficiles à anticiper, elles invitent à un développement sans précédent de la formation professionnelle continue⁽²⁾.

B. UNE ENTRÉE DIFFICILE DES JEUNES FRANÇAIS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.

Davantage exposés à la conjoncture, les jeunes Français sont, en conséquence, **plus exposés au chômage que leurs aînés mais aussi que leurs voisins européens**. Ainsi, le taux de chômage des jeunes s'élevait en 2016 à 24 % pour les moins de 25 ans. La période de transition entre la fin des études et l'insertion dans l'emploi est particulièrement heurtée en France, **17 % des jeunes entre 15 et 29 ans n'étant, en 2015, ni en emploi, ni en étude**. Cette fraction de jeunes sortis du système de formation sans être entrés sur le marché de l'emploi n'a pas, contrairement à ce qui s'est produit dans d'autres pays européens, baissé depuis 2013. Les enquêtes nationales « Forces de travail », qui sont harmonisées sous l'égide d'Eurostat, mettent en évidence une insertion professionnelle plus longue et un niveau de chômage des jeunes durablement plus élevé en France que dans la plupart des pays européens⁽³⁾. Le manque d'expérience professionnelle est souvent un frein à la première embauche.

(1) Cécile Jolly et Emmanuelle Prouet, L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?, *France stratégie*, mars 2016.

(2) Rapport d'information n° 583 (2013-2014) de M. Alain Fouché, fait au nom de la Délégation sénatoriale à la prospective, déposé le 4 juin 2014, p. 43 : « Dès lors, on peut en déduire que les parcours professionnels seront de plus en plus marqués par des formations, des transitions, des réorientations en tous genres : d'une fonction à l'autre, d'un contrat à l'autre, d'un emploi à l'autre ou d'un métier à l'autre. L'apprentissage tout au long de la vie deviendrait la norme ».

(3) Marine Boisson-Cohen, Hélène Garner, Philippe Zamora, L'insertion professionnelle des jeunes, *Dares et France stratégie*, janvier 2017.

C. L'APPRENTISSAGE : UNE VOIE D'EXCELLENCE INSUFFISAMMENT EMPRUNTÉE

a. L'apprentissage, gage d'une insertion réussie sur le marché du travail, connaît en France un développement encore décevant

En France, seuls **7 % des jeunes sont en contrat d'apprentissage**. Or, cette formation leur assure une insertion plus aisée dans le monde professionnel : dans les sept mois qui suivent la fin de leur contrat, **70 % des apprentis trouvent un emploi, dont 60 % en contrat à durée indéterminée**. Un rapport de la DARES et de France stratégie, publié en janvier 2017, indique une stagnation du nombre de contrats signés depuis 2012, qui masque une baisse des embauches en niveau IV et V compensée par les entrées dans le supérieur. **Or, c'est précisément pour les niveaux IV et V que l'effet favorable de l'apprentissage sur l'insertion professionnelle des jeunes est le plus net** : « *L'avantage du passage par la voie de l'apprentissage ne semble pas de même nature et de même ampleur selon les niveaux de formation, voire selon les spécialités de formation. Ainsi, la réduction du risque de chômage, mesurée en points, apparaît beaucoup plus sensible pour les jeunes sortants des niveaux de formation du secondaire* »⁽¹⁾.

Les raisons de ce reflux, dont le cycle s'ouvre avec la crise économique de 2008, sont partiellement conjoncturelles. Elles relèvent aussi de facteurs plus structurels qui tiennent, ainsi que l'expose Mme Sylvie Brunet, à la fois « *à l'image souvent dégradée de l'apprentissage (sauf dans l'enseignement supérieur)* » mais aussi « *à l'organisation de l'apprentissage en France, qui fait intervenir de nombreux acteurs* » et donne aux entreprises et aux jeunes « *le sentiment d'une grande complexité, d'autant plus qu'elle s'est étendue aux circuits de financement et à certains aspects de la réglementation (formalités administratives, rémunération de l'apprenti, modalités de la rupture du contrat...)* »⁽²⁾.

C'est à ces **pesanteurs** qui découragent jeunes comme employeurs que le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel cherche à mettre fin.

b. Un contrat de travail spécifique perçu comme rigide et complexe

Le contrat d'apprentissage se distingue du contrat de travail de droit commun tant sur ses conditions de conclusion que sur ses conditions d'exécution et de rupture. Ainsi, sa **conclusion fait l'objet d'un formalisme** très poussé avec une obligation d'enregistrement par les chambres consulaires. Son **accès est limité** par un plancher et un plafond d'âge – 16 à 25 ans. Enfin, **aucune procédure de**

(1) Alberto Lopez, Emmanuel Sulzer, Insertion des apprentis : un avantage à interroger, *Céreq Bref*, n° 346, 2016, 4 p.p.

(2) Sylvie Brunet, Rapport pour le développement de l'apprentissage – synthèse de la concertation, janvier 2018, p. 3.

licencement n'est prévue, l'employeur se trouvant contraint à demander la résiliation du contrat devant le conseil des prud'hommes.

c. Un système d'aides publiques peu lisible

Le système des aides publiques offertes aux employeurs d'apprentis, qui a fait l'objet d'un phénomène de sédimentation préjudiciable à sa lisibilité, est également **complexe**. Au régime particulier **d'exonérations sociales patronales et salariales**, s'ajoutent une **prime à l'apprentissage** instaurée en 2013 et un **crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage** réformé la même année, ainsi qu'une **aide au recrutement d'un apprenti** créée en juillet 2014 et une **aide TPE-Jeunes apprentis** entrée en vigueur en juin 2015. Une **prime apprenti « Travailleur handicapé »** complète ce dispositif.

Ces aides, dont certaines sont conditionnées à un seuil d'effectifs de l'entreprise – variable d'une aide à l'autre –, à des critères d'âge de l'apprenti, de niveau de diplôme préparé et de durée du contrat, sont **mises en œuvre par des acteurs différents** – État, régions, Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

D. UNE NÉCESSAIRE SIMPLIFICATION DU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

Le financement, par les employeurs, de la formation professionnelle et de l'apprentissage, relativement complexe, se compose de deux principales contributions légales – contribution pour la formation professionnelle et taxe dédiée à l'apprentissage – assises sur le montant des rémunérations brutes versées par les entreprises et collectées et gérées par des organismes différents.

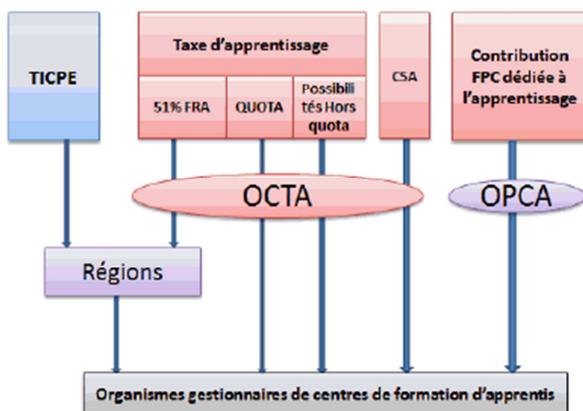
a. Un financement particulièrement complexe de l'apprentissage

La **taxe d'apprentissage**, instituée en 1925 et répartie en **trois fractions** – 51 % aux régions, 26 % aux centres de formation des apprentis et aux sections d'apprentissage et 23 % aux formations professionnelles initiales hors apprentissage – ainsi que la **contribution supplémentaire à l'apprentissage**, versée par les entreprises de plus de 250 salariés qui ne respectent pas un quota de 5 % de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, intégralement affectée au financement des centres de formation d'apprentis, sont collectées par les 37 organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage.

Une part du produit de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE) vient compléter la fraction de la taxe d'apprentissage qui revient aux régions pour constituer la ressource régionale pour l'apprentissage. Enfin, une part de la contribution à la formation professionnelle continue est consacrée à l'apprentissage.

Dans son rapport publié en octobre 2017, le CNEFOP ⁽¹⁾ indiquait que le financement final de l'apprentissage atteignait **8,27 milliards d'euros** en 2015, les régions contribuant à 21,5 % du financement total de l'apprentissage et à 32,3 % de celui-ci, hors rémunération.

Le financement de l'apprentissage en France :



Source : Étude d'impact

b. Un financement de la formation professionnelle ayant fait l'objet de nombreuses réformes

La loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente institue **une obligation légale de financement de la formation professionnelle des salariés par l'employeur**. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale modifie les volumes et les affectations de la contribution obligatoire. Les obligations légales de contribution varient en fonction de la taille de l'entreprise : un taux unique de contribution de 0,55 % de la masse salariale a été fixé pour les entreprises de moins de 11 salariés et un taux de 1 % pour les entreprises comptant 11 salariés et plus, dont la ventilation par dispositif dépend de la taille de l'entreprise. La contribution est collectée par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

(1) CNEFOP, Le financement et les effectifs de l'apprentissage. Données 2015, octobre 2017.

**RÉPARTITION DE LA COLLECTE
DE LA CONTRIBUTION POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

	Effectif des entreprises			
	1 à moins de 11 salarié(s)	11 à moins de 50 salariés	de 50 à moins de 300 salariés	plus de 300 salariés
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	-
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Congé individuel de formation **	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
FPSP	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Compte personnel de formation	-	0,20 %	0,20 %	0,20 %
TOTAL	0,55 %	1 %*	1 %*	1 %*

* 1 % ou 0.80 % si un accord d'entreprise triennal prévoit la gestion interne du 0.20% dédié au compte personnel de formation.

** S'ajoute à cette contribution au titre du congé individuel de formation pour les contrats à durée indéterminée (CIF-CDI), une contribution au titre du congé individuel de formation pour les contrats à durée déterminée (CIF-CDD) de 1 % de la masse salariale des contrats à durée déterminée. Ces deux contributions sont reversées par l'OPCA au Fongecif, via le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).

Source : Étude d'impact

II. ADAPTER L'APPRENTISSAGE AUX CONTRAINTES ET AUX ATTENTES DU MONDE PROFESSIONNEL : UNE MODERNISATION DU CONTRAT ET UNE SIMPLIFICATION DU SYSTÈME D'AIDES AUX EMPLOYEURS BIENVENUES (ARTICLES 7 À 9 ET 12).

De manière générale, les dispositions contenues dans les articles 7 à 9 et 12 du projet de loi sont saluées par votre rapporteure, comme par la majorité des acteurs du monde économique qu'elle a auditionnés. Ces mesures, qui rapprochent du droit commun les contrats d'apprentissage, contribuent à adapter ce mode de formation aux réalités de l'entreprise tout en préservant un degré satisfaisant de protection des apprentis.

A. UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE QUI SE RAPPROCHE DU DROIT COMMUN

1. Une simplification des conditions permettant la conclusion du contrat d'apprentissage.

Le projet de loi propose de **supprimer l'obligation d'enregistrement préalable des contrats** auprès des chambres consulaires, lui substituant un **simple dépôt** auprès de l'opérateur de compétences. La procédure d'enregistrement est, en effet, particulièrement lourde. Signé en trois exemplaires, le contrat est enregistré par les chambres consulaires, après un contrôle de sa validité. Le rapport issu de la consultation relative au développement de l'apprentissage ⁽¹⁾ souligne qu'au-delà du caractère décourageant d'une telle procédure, les retards fréquents pris dans l'enregistrement des contrats créent, tant pour l'employeur que pour l'apprenti, une insécurité juridique.

Cette mesure, respectant un équilibre indispensable, compte tenu du public concerné par ces contrats, entre sécurité et simplicité, prévoit un **contrôle non suspensif** de la part de l'opérateur de compétences.

2. Des conditions d'exécution du contrat d'apprentissage plus adaptées aux exigences contemporaines de la vie en entreprise et aux parcours scolaires et professionnels des jeunes.

a. Un apprentissage plus largement ouvert, accessible aux jeunes de 16 à 29 ans révolus

L'accès aux contrats d'apprentissage, actuellement réservé aux 16-25 ans, est ouvert par le projet de loi aux jeunes **âgés de 16 à 29 ans révolus**. Cette mesure tire les enseignements de l'expérimentation permise par l'article 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Neuf régions volontaires

(1) Sylvie Brunet, rapport précité.

ont ainsi, dès 2017, permis une entrée en contrat d'apprentissage jusqu'à 30 ans, pour un total de 1 754 contrats conclus. Les premières évaluations de cette expérimentation faisant état de résultats très positifs, votre rapporteure se réjouit de la généralisation de cette mesure qui permet à un public éloigné de l'emploi ou en reconversion d'accéder au marché du travail.

Afin de favoriser la réinsertion dans le monde du travail ou la reconversion d'un public éloigné de l'emploi, votre rapporteure serait favorable à l'instauration d'une **dérogation au plafond d'âge pour les actifs au chômage depuis plus d'un an**. Cette mesure, qui pourrait néanmoins créer des difficultés, en accentuant l'hétérogénéité des publics accueillis par les centres de formation d'apprentis, mériterait de faire l'objet d'une **expérimentation**, dans les **régions volontaires**, pour une **période de temps limitée à deux ans**. Votre rapporteure a déposé un amendement en ce sens.

b. Une modernisation des règles régissant la durée des contrats qui tient davantage compte des parcours individuels des apprentis.

La durée minimale d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée est ramenée de **un an à six mois**, les contrats à durée déterminée devant désormais être signés pour une période de six mois à trois ans.

Il est, d'autre part, tenu compte **du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises**, le cas échéant, **lors d'une mobilité à l'étranger** dans la détermination du contrat ou de la période d'apprentissage qui peut, dans ce cas précis, être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification.

Cette prise en compte de la réalité des parcours professionnels des jeunes est saluée par votre rapporteure.

c. Un assouplissement de la durée de travail des jeunes travailleurs visant à leur permettre d'adopter pleinement le rythme de vie de l'entreprise qui les accueille.

L'article L. 3162-1 du code du travail, qui encadre la durée de travail des jeunes travailleurs, est modifié, faisant passer la **durée maximale hebdomadaire de travail de 35 à 40 heures**, dans le respect de l'article 8 de la directive 94/33/CE du Conseil, du 22 juin 1994, relative à la protection des jeunes au travail.

Une dérogation est prévue, dans une **limite de deux heures quotidiennes**, pour les seules activités qui le justifient, déterminées par décret en Conseil d'État. Pour les autres activités, ces dérogations peuvent être accordées, également dans une limite de deux heures par jour, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

En cas d'application de ces dépassements, le texte fixe une **exigence de contreparties sous forme de repos compensateur**, ce qui semble à votre rapporteure garantir un équilibre satisfaisant entre la nécessité de permettre aux jeunes de s'intégrer pleinement dans la vie de l'entreprise qui les accueille – notamment dans des secteurs aux contraintes horaires spécifiques tels que le bâtiment ou l'hôtellerie-restauration – et l'impératif de protection de ces apprentis.

d. Le maintien du critère d'âge pour la détermination du salaire de l'apprenti semble à votre rapporteure peu cohérent avec l'esprit du texte

Si une revalorisation du salaire des apprentis a été annoncée par le Gouvernement, le montant de celui-ci demeure variable, aux termes de l'article L. 6222-27 du code de travail, en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le cycle de formation dans lequel il s'inscrit. La rémunération peut être supérieure au minimum légal, dans certaines branches et en application de la convention collective.

Le maintien de ce critère qui induit, pour des candidats préparant un même niveau de diplôme, **une concurrence au détriment des plus âgés**, semble à votre rapporteure **peu conforme à l'esprit du texte** qui, en ouvrant aux jeunes âgés de 25 à 29 ans révolus les portes de l'apprentissage, veut en faire un outil de réorientation.

e. Des conditions pour devenir maître d'apprentissage définies par accord de branche.

Le rapport issu de la consultation relative au développement de l'apprentissage soulignait le « rôle majeur » des maîtres d'apprentissage ⁽¹⁾. Le nouvel article L. 6223-8-1 du code du travail, que crée l'article 8 du projet de loi, précise que les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par convention ou accord collectif de branche, ou, à défaut, par voie réglementaire et souligne certaines qualités attendues d'eux.

3. Une rupture du contrat d'apprentissage rendue plus facile tant à l'initiative de l'employeur que de l'apprenti (art. 9).

Les participants à la concertation sur l'apprentissage ont souligné la lenteur et la complexité de la rupture du contrat d'apprentissage.

L'article L. 6222-18 du code du travail prévoit en effet la possibilité de rompre le contrat, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, pendant une période probatoire de 45 jours. Après expiration de ce délai, seule la rupture par accord mutuel est possible. **À défaut, la rupture du contrat ne peut advenir que par décision du conseil des prud'hommes statuant en la forme des référés.** Cette

(1) Sylvie Brunet, rapport précité, p. 4

procédure, dérogatoire au droit commun, perçue comme particulièrement lourde par les acteurs, constitue un **frein à l'embauche d'apprentis**.

Le projet de loi propose de rendre plus simple la rupture du contrat d'apprentissage, qu'elle survienne à l'initiative de l'employeur ou de l'apprenti, tout en préservant la sécurité de ce dernier.

a. Licenciement de l'apprenti pour faute grave ou inaptitude

L'article 9 du projet de loi ouvre à l'employeur la possibilité de licencier l'apprenti, dans des conditions de droit commun, pour **faute grave** ou **inaptitude** constatée par le médecin du travail, sans obligation de reclassement dans ce second cas. L'employeur pourra également **licencier l'apprenti ayant fait l'objet d'une exclusion définitive de son centre de formation**.

b. Droit à la démission de l'apprenti

En contrepartie de cette possibilité de licenciement, **un droit symétrique à la démission est ouvert à l'apprenti**. Cette démission, sans motif prédéterminé, ne peut cependant avoir lieu qu'après **sollicitation d'un médiateur consulaire**, ce qui semble, afin d'éviter des décisions hâtives et peu fondées, une solution raisonnable et équilibrée à votre rapporteure.

B. UNE SIMPLIFICATION ET UN CIBLAGE DES AIDES PUBLIQUES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS SUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 250 SALARIÉS ET LES PREMIERS NIVEAUX DE QUALIFICATION (ART. 12)

« *Nombreuses, peu lisibles et insuffisamment incitatives pour les petites et moyennes entreprises* » ⁽¹⁾, les aides financières à l'apprentissage devaient impérativement faire l'objet d'une simplification. Leur inadéquation aux besoins des entreprises les rendait non seulement inefficaces mais conduisait également à un phénomène de non-recours, les employeurs d'apprentis renonçant à demander une aide en raison de la complexité d'une telle démarche et des difficultés à déterminer quels dispositifs leur étaient destinés. Ainsi, le taux de recours à l'aide « TPE Jeunes apprentis » ne s'élève qu'à environ 75 %.

L'article 12 du projet de loi **fusionne** ces dispositifs **en une aide unique** destinée aux **entreprises de moins de 250 salariés** – au sein desquelles un recul du recours à l'apprentissage est constaté – et **concentrée** sur les apprentis préparant **un diplôme équivalent au niveau IV maximum**.

Cette **unification** des aides et cette **volonté de ciblage** sur les **petites et moyennes entreprises** ainsi que sur **les premiers niveaux de qualification** sont saluées par votre rapporteure. Elles correspondent à une exigence de simplification dont dépend la montée en puissance de l'apprentissage. Le recul de la conclusion

(1) Sylvie Brunet, rapport précité, p. 34.

des contrats d'apprentissage dans les petites et moyennes entreprises (81,6 % des contrats conclus en 2016 contre 85,6 % en 2011) justifie le seuil retenu de moins de 250 salariés. Quant à la concentration des moyens sur les diplômés ou titres à finalité professionnelle **équivalent au plus au baccalauréat**, elle paraît particulièrement bienvenue pour inciter à l'embauche de jeunes potentiellement plus éloignés de l'emploi et moins immédiatement productifs.

Le versement de cette aide sera, par ailleurs, automatisé : la transmission, *via* un guichet unique du contrat d'apprentissage et le contrôle de présence de l'apprenti au sein de l'entreprise grâce à la déclaration sociale nominative suffiront à le déclencher. Contrairement aux aides auxquelles elle se substitue, l'aide unique ne sera pas concentrée sur la seule première année du contrat mais versée tout au long de celui-ci.

Aides supprimées à compter du 1^{er} janvier 2019 :

(art. L. 6243-1 du code du travail)

- la prime à l'apprentissage (art. L. 6243-1 du code du travail dans sa rédaction actuelle) ;
- l'aide au recrutement d'un apprenti (art. L. 6243-1-1 du code du travail) ;
- la prime spécifique pour les employeurs d'apprentis travailleurs handicapés (art. L. 6222-38 du code du travail) ;
- le crédit d'impôt prévu à l'article 244 *quater* G du code général des impôts ;
- l'aide « TPE Jeunes apprentis » créée par le décret n° 2015-773 du 29 juin 2015 portant création d'une aide en faveur des très petites entreprises embauchant des jeunes apprentis.

Si les grands principes qui régissent la mise en place de cette aide unique siéent à votre rapporteure, **le sort de la prime spécifique prévue à l'article L. 6222-38 du code du travail pour les employeurs d'apprentis travailleurs handicapés l'inquiète néanmoins**. L'actuelle rédaction des huitième et neuvième alinéas de l'article 12 revient à supprimer purement et simplement les primes, dont les conditions et les modalités d'octroi aux chefs d'entreprise étaient jusqu'à présent déterminées par décret, « *destinées à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner* » pouvant résulter de la formation d'apprentis handicapés. **Cette suppression, si elle n'est pas compensée par l'instauration d'autres dispositifs en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, apparaît à votre rapporteure quelque peu brutale.**

III. UN FINANCEMENT SIMPLIFIÉ ET PLUS COHÉRENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'ALTERNANCE

A. LE PRINCIPE D'UNE CONTRIBUTION UNIQUE RELATIVE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A L'APPRENTISSAGE PARAÎT PARTICULIÈREMENT SATISFAISANT

Le projet de loi propose de simplifier le financement de la formation professionnelle en **fusionnant la contribution pour la formation professionnelle continue et la taxe d'apprentissage en une contribution unique recouvrée par les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) et versée aux opérateurs de compétence que crée l'article 19 du projet de loi et à France compétences, établissement public administratif de l'État**, également créé par le projet de loi, chargés de sa répartition. Une partie des employeurs actuellement exonérés de la taxe d'apprentissage y seront progressivement soumis.

Ce processus d'unification sera **progressif**: après une année 2019 transitoire, il sera mené, avec deux paliers intermédiaires (2020-2021 et 2022-2023), sur cinq ans.

Si tous les employeurs sont soumis au versement de cette contribution, le taux de celle-ci varie en fonction de la taille des entreprises. Les entreprises **employant moins de 250 salariés voient ainsi leur taux de contribution baisser** par rapport aux anciennes contributions, cet effet étant accru pour les entreprises employant moins de 11 salariés.

Ainsi, au terme de la réforme, les taux de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage seront de **0,99 % du montant du revenu d'activité pour les entreprises de moins de 11 salariés, 1,48 % pour les entreprises de 11 à moins de 250 salariés et 1,60 % pour celles de plus de 250 salariés.**

Trois minorations de cette contribution sont par ailleurs prévues :

– pour les **employeurs de moins de 11 salariés** employant un apprenti, dont la contribution est diminuée des montants attribués à l'alternance ;

– pour les **employeurs soumis à l'imposition sur les bénéficiaires non commerciaux**, dont la contribution est diminuée d'un montant compris entre 0,48 % et 0,60 % de la masse salariale ;

– pour les **établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle**, qui bénéficient d'une diminution de leur contribution équivalente à 0,24 % de leur masse salariale. Votre rapporteure rappelle, à cet égard, les réserves du Conseil d'État qui a estimé, dans son avis

rendu sur le projet de loi, que ces différences de traitement méconnaissent le principe d'égalité.

La répartition du produit de cette contribution unique est ainsi fixée :

1. Pour la contribution des entreprises de moins de onze salariés :

a) 0,35 % du revenu d'activité est versé à France compétences pour la formation professionnelle et, plus précisément :

– le **financement du conseil en évolution professionnelle** pour les actifs occupés du secteur privé ;

– le **développement des compétences** au bénéfice des entreprises de **moins de cinquante salariés** ;

– le financement de la **formation des demandeurs d'emploi** ;

b) 0,64 % du revenu d'activité est affecté au **financement de l'alternance** et versé :

– aux **opérateurs de compétence** ;

– à France compétences pour :

- **la péréquation des fonds dédiés à l'alternance**;
- **le versement aux régions** en application de l'article L. 6211-3 du code du travail que l'article 15 du projet de loi réécrit entièrement ;
- **le financement du conseil en évolution professionnelle** des actifs occupés du secteur privé mentionné au 3° de l'article L. 6123-5 du code du travail que l'article 16 du projet de loi réécrit également.

2. Pour la contribution des entreprises de onze à moins de 250 salariés :

a) 0,75 % du revenu d'activité est versé à **France compétences** pour la **formation professionnelle** et, plus précisément :

– le développement des compétences au **bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés** ;

– le **compte personnel de formation** ;

– le **financement du conseil en évolution professionnelle** pour les actifs occupés du secteur privé ;

– le financement de la **formation des demandeurs d'emploi** ;

b) 0,73 % du revenu d'activité est affecté au **financement de l'alternance** et versé :

– aux **opérateurs de compétence** ;

– à France compétences pour

- **la péréquation des fonds dédiés à l'alternance**
- **le versement aux régions** en application de l'article L. 6211-3 du code du travail que l'article 15 du projet de loi réécrit entièrement ;
- **le financement du conseil en évolution** professionnelle des actifs occupés du secteur privé mentionné au 3° de l'article L. 6123-5 du code du travail, que l'article 16 du projet de loi réécrit également ;

3. Pour la contribution des entreprises de plus de 250 salariés :

a) 0,75 % du revenu d'activité est versé à **France compétences** pour la **formation professionnelle** et, plus précisément :

– le développement des compétences au **bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés** ;

– le **compte personnel de formation** ;

– le **financement du conseil en évolution professionnelle** pour les actifs occupés du secteur privé ;

– le financement de la **formation des demandeurs d'emploi** ;

b) 0,85 % du revenu d'activité est affecté au **financement de l'alternance** et versé :

– aux **opérateurs de compétences** ;

– à France compétences pour :

- **la péréquation des fonds dédiés à l'alternance** ;
- **le versement aux régions** en application de l'article L. 6211-3 du code du travail que l'article 15 du projet de loi réécrit entièrement ;
- **le financement du conseil en évolution** professionnelle des actifs occupés du secteur privé mentionné au 3° de l'article L. 6123-5 du code du travail que l'article 16 du projet de loi réécrit également.

B. TROIS CONTRIBUTIONS COMPLÈTENT ET PARACHÈVENT CE DISPOSITIF, VISANT RESPECTIVEMENT AU DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNALISANTES, AU FINANCEMENT COMPLÉMENTAIRE DE L'ALTERNANCE ET DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

a. La contribution au développement des formations professionnalisantes

Pour les entreprises de plus de onze salariés, une « *contribution au développement des formations professionnalisantes* », identifiée à part, s'ajoute à cette contribution unique.

Elle se substitue à la fraction dite « *hors quota* » ou « *barème* » de l'ancienne taxe d'apprentissage.

Elle correspond à **0,08 %** de la masse salariale.

Elle présente la spécificité d'être **directement** versée par les entreprises **aux établissements d'enseignement et organismes bénéficiaires**. Elle vise à favoriser le développement des formations initiales et technologiques, **hors apprentissage**, ainsi que l'**insertion professionnelle**.

Liste des organismes susceptibles de revoir des versements au titre de la contribution au développement des formations professionnelles

(art. L. 6133-3 et du code du travail)

- 1° Les établissements publics d'enseignement du second degré ;
- 2° Les établissements d'enseignement privés du second degré gérés par des organismes à but non lucratif et qui remplissent l'une des conditions suivantes :
 - a) Être lié à l'État par l'un des contrats d'association mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation ou à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime ;
 - b) Être habilité à recevoir des boursiers nationaux conformément aux procédures prévues à l'article L. 531-4 du code de l'éducation ;
 - c) Être reconnu conformément à la procédure prévue à l'article L. 443-2 du code de l'éducation ;
- 3° Les établissements publics d'enseignement supérieur ;
- 4° Les établissements gérés par une chambre consulaire ;
- 5° Les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif ;
- 6° Les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports ;
- 7° Les écoles de la deuxième chance mentionnées à l'article L. 214-14 du code de l'éducation, les centres de formation gérés et administrés par l'établissement public d'insertion de la défense, mentionnés à l'article L. 130-1 du code du service national, et les établissements à but non lucratif concourant par des actions de formation professionnelle, à offrir aux jeunes sans qualification une nouvelle chance d'accès à la qualification ;
- 8° Les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 2° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que les établissements délivrant l'enseignement adapté prévu au premier alinéa de l'article L. 332-4 du code de l'éducation ;
- 9° Les établissements ou services mentionnés aux *a* et *b* du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- 10° Les établissements ou services à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11° Les organismes participant au service public régional de l'orientation tout au long de la vie dont la liste est établie par décision du président du conseil régional.

Ainsi, en 2024, au terme de la réforme, au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage et de la contribution au développement des formations professionnalisantes, les entreprises employant **moins de 11 salariés** seront soumises à un taux de contribution de **0,99 % de leur masse salariale**, les entreprises comptant **11 à moins de 250 salariés** à un taux de **1,56 %** et les entreprises comptant **250 salariés et plus** à un taux de **1,68 %**.

TAUX DE LA CONTRIBUTION UNIQUE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE ET DE LA CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNALISANTES (2024)

Nouveau système après réforme 2024	Effectif des entreprises		
	Inférieure à 11 salariés	11 à moins de 250 salariés	250 salariés et plus
	Taux (%)	Taux (%)	Taux (%)
Formation	0,35 %	0,75 %	0,75 %
Alternance	0,64 %	0,73 %	0,85 %
Développement des formations professionnalisantes	-	0,08 %	0,08 %
TOTAL	0,99 %	1,56 %	1,68 %

Source : Étude d'impact

b. La contribution supplémentaire pour l'alternance

La contribution supplémentaire à l'apprentissage due par les employeurs d'au moins 250 salariés est renommée « **contribution supplémentaire à l'alternance** » et des exonérations historiques sont supprimées.

Cette contribution, dont l'article 1609 *quinquies* du code général des impôts, détermine l'assiette et le taux, est due par les **employeurs de plus de 250 salariés** ne comptant pas, au sein de leur effectif annuel moyen, au moins **5 % de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE)**.

Taux de la contribution supplémentaire pour l'alternance prévus par le projet de loi

(art. 1609 *quinquies* du code général des impôts)

- 0,4 % pour les entreprises comptant moins de 1 % de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou vie, porte à 0,6 % lorsque qu'il s'agit d'une entreprise de plus de 2 000 salariés ;
- 0,2 % pour les entreprises comptant au moins 1 % et moins de 2 % de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou vie ;
- 0,1 % pour les entreprises comptant au moins 2 % et moins de 3 % de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou vie ;
- 0,05 % pour les entreprises comptant au moins de 3 % et moins de 5 % de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou vie.

c. La contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée

Une contribution de **1 %** de la masse salariale est, enfin, due par **tous les employeurs** et collectée par les **URSSAF**. Elle est destinée au **financement du compte personnel de formation**.

Des modifications sont apportées, par cohérence, aux **contributions équivalentes** pesant sur des secteurs spécifiques – **bâtiment et travaux publics, intermittents du spectacle, marins-pêcheurs** (art. 18 du projet de loi).

C. LES ORGANISMES PARITAIRES COLLECTEURS AGRÉÉS (OPCA), TRANSFORMÉS EN OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES VOIENT LEURS MISSIONS RADICALEMENT MODIFIÉES (ART. 19)

a. Missions actuelles des organismes paritaires agréés

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), sont **chargés de la collecte des fonds de la formation professionnelle continue et du financement de la formation** des salariés. Leurs missions, modifiées successivement par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 ⁽¹⁾, puis par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 ⁽²⁾, sont substantiellement revues par l'article 19 du projet de loi.

Actuellement, les organismes paritaires collecteurs agréés collectent ou recueillent :

- la contribution pour la formation professionnelle continue ;
- les contributions supplémentaires conventionnelles versées par les entreprises (495 millions d'euros en 2016) ;
- les versements volontaires des entreprises (1 306 millions d'euros en 2016) ;
- lorsqu'ils sont habilités, ce qui est le cas de 19 d'entre eux, la taxe d'apprentissage.

Au total, en 2016, plus de 7 milliards d'euros ont été collectés par les organismes paritaires collecteurs agréés.

Ce rôle de collecteur n'épuise pas les missions des organismes paritaires collecteurs agréés, également chargés, aux termes de l'article L. 6332-1-1 du code du travail « *de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, d'informer, de sensibiliser et*

(1) Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

(2) Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires ».

b. Une redéfinition des missions des organismes paritaires collecteurs agréés qui, réorganisés selon une logique de filières économiques, deviennent des opérateurs de compétences

L'article 19 modifie profondément les missions et l'organisation des organismes paritaires collecteurs agréés en **les déchargeant de leurs missions de collecte, en invitant à leur réorganisation selon une logique de branches et de filières économiques, et en les mettant au service des branches professionnelles, des salariés dont l'emploi est menacé et des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME).**

La collecte est ainsi confiée, à compter de 2021 aux URSSAF. Les organismes paritaires collecteurs agréés continueront néanmoins, pour une période transitoire, en 2019 et 2020, d'assumer ce rôle.

Au service des branches, le réseau des opérateurs de compétences devra être **structuré en fonction de filières économiques cohérentes**. Cette réorganisation du réseau procédera d'une démarche volontariste des branches. En l'absence d'accord, l'autorité administrative désignera l'organisme paritaire agréé en fonction de la cohérence du champ professionnel.

Les **missions** confiées aux opérateurs de compétences sont désormais les suivantes :

– Le financement de tous les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, au coût fixé par les branches ;

– Le soutien technique aux branches professionnelles pour l'établissement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la construction de référentiels de certification ;

– L'encouragement de la transition professionnelle pour les salariés et, notamment, ceux dont l'emploi est menacé au regard des mutations technologiques, organisationnelles et professionnelles ;

– Les services de proximité, en particulier de conseil et d'information, aux TPE-PME.

D. LA TRANSITION DÉLICATE VERS CE NOUVEAU CIRCUIT DE FINANCEMENT DOIT FAIRE L'OBJET D'UNE PARTICULIÈRE VIGILANCE

a. La transition d'un mode de financement de la formation professionnelle et, plus encore, de l'apprentissage à l'autre suscite des inquiétudes légitimes de la part des acteurs concernés

Le caractère progressif de la réforme du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage apparaît particulièrement bienvenu à votre rapporteure, compte tenu de **l'ampleur des changements** portés par le projet de loi. Ainsi, la volonté d'amener progressivement, sur une période de cinq ans, à un alignement des différentes modalités de calcul de la contribution en mettant progressivement fin aux exemptions de la taxe d'apprentissage actuellement existantes est saluée par votre rapporteure comme une solution raisonnable et équilibrée.

Le changement de mode de financement des contrats d'apprentissage, également bienvenu, **doit néanmoins faire l'objet d'une attention particulière** afin de **ne pas déstabiliser les structures de formation**. Cette remarque vaut particulièrement pour les contrats actuels encore en vigueur au 1^{er} janvier 2020 dont le financement est appuyé sur la subvention d'équilibre versée par les régions aux structures de formation d'apprentis et qui seront financés à compter du 1^{er} janvier 2020 par les opérateurs de compétences « *au coût fixé par les branches ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un opérateur de compétences interprofessionnel gestionnaire des fonds de la formation professionnelle continue* » (art. 19 du projet de loi). Les modalités de fixation des coûts de ces contrats n'étant, en effet, pas clairement inscrite dans le texte de loi, qui indique simplement, qu'ils « *prennent en compte les recommandations de France compétences* » (art. 19 du projet de loi), il n'est pas exclu que certains contrats en cours posent des difficultés de financement. Votre rapporteure insiste donc sur la nécessité d'être particulièrement attentifs à cette question afin d'éviter que la transition d'un système de financement à l'autre ne mette pas en péril la poursuite de contrats d'apprentissage déjà conclus.

De même, l'ignorance, à ce stade, **du contenu exact de ce « coût fixé par les branches » suscite une inquiétude légitime**. La question, notamment, de la prise en compte de frais annexes tels que l'hébergement, la mobilité et la restauration des alternants, fait actuellement l'objet d'une incertitude préjudiciable aux acteurs.

b. Le changement radical de rôle des opérateurs de compétences, qui porte à la fois sur leur périmètre et leurs missions, doit faire l'objet d'une attention particulière

La transformation des OPCA en opérateurs de compétences implique une restructuration profonde de ceux-ci afin de s'adapter aux nouvelles missions qui

leur reviennent et afin de correspondre au nouveau périmètre que leur impose la loi. En effet, aux termes de l'article 19, l'agrément de ces opérateurs de compétences est conditionné à « *la cohérence des champs professionnels et des filières économiques au regard des missions qui [leur] sont confiées* », une branche professionnelle ne pouvant adhérer qu'à un seul opérateur de compétences. **Ce changement simultané de missions et de périmètre représente pour les actuels OPCA un défi important**, dont le succès conditionne la mise en œuvre efficace des réformes portées par ce projet de loi.

EXAMEN EN COMMISSION

I. DISCUSSION GÉNÉRALE

Lors de sa réunion du mercredi 23 mai 2018, la commission a procédé à l'examen pour avis du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 904), sur le rapport de Mme Graziella Melchior, rapporteure pour avis.

M. le président Roland Lescure. Selon plusieurs études convergentes, environ 10 % à 20 % des emplois sont menacés de disparition dans les années à venir, et 50 % seront sans doute profondément transformés, sous l'effet de la robotisation et de l'automatisation des tâches entraînées par la révolution numérique.

Tous les secteurs de l'économie seront durablement impactés par cette transformation, il est donc du devoir de notre État social d'accompagner tous les Français vers ces nouvelles compétences. Nous l'avons constaté en écoutant Philippe Wahl, président-directeur général du groupe la Poste, cette révolution offre beaucoup de possibilités, mais elle appelle un investissement important de notre part à tous, ainsi que des entreprises elles-mêmes afin de réussir la transition.

L'objectif de ce projet de loi est d'investir dans les compétences de l'avenir pour ceux qui en ont le plus besoin et de donner plus de liberté aux individus pour tous types de carrières et de profils, car les carrières de demain seront différentes de celles que nous avons connues, même si un certain nombre d'entre nous ont effectué des carrières assez diverses.

Dans un agenda particulièrement resserré, la commission des affaires économiques a choisi de se saisir pour avis uniquement des articles 7, 8, 9 et 12 portant sur le contrat d'apprentissage ainsi que des articles 17, 18 et 19 portant sur le financement de la formation professionnelle, c'est-à-dire les articles qui impliquent directement l'un des acteurs essentiels de cette réforme : l'entreprise.

Après une présentation d'une dizaine de minutes de notre rapporteur, Mme Graziella Melchior, nous aurons une discussion générale faisant intervenir des orateurs de groupe pour quatre minutes chacun, et les députés qui le souhaitent pour deux minutes.

Nous passerons ensuite à l'examen des articles du projet de loi.

Je vous indique enfin que la commission a été initialement saisie de 26 amendements, dont 18 ont été jugés irrecevables en raison de leur positionnement hors du champ de saisine de la commission. Il nous en reste donc huit à examiner.

Mme Graziella Melchior, rapporteure pour avis. Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, présenté en conseil des ministres le 27 avril dernier, constitue une réponse pragmatique aux bouleversements du marché du travail et, plus particulièrement, aux changements rapides de la nature même des emplois aujourd’hui occupés par nos concitoyens. Le défi est de taille : dans les dix prochaines années, 50 % des emplois existant actuellement auront changé, 10 % à 20 % des emplois seront complètement nouveaux et une part équivalente est susceptible de disparaître.

Armer les actifs pour leur permettre de s’adapter à ces nouveaux métiers et à ces nouveaux types de carrières constitue une priorité. Le PDG de La Poste, M. Wahl, vient de nous en donner la démonstration : lorsque les métiers changent, l’enjeu principal devient la formation.

Pour ce faire, le projet de loi qui nous est aujourd’hui soumis s’articule autour d’un triptyque qui allie la volonté d’investir massivement dans les compétences et la formation professionnelle, de protéger les plus fragiles en garantissant une assurance chômage plus universelle et plus juste, et enfin de favoriser l’emploi pour tous.

La commission des affaires économiques a choisi de s’intéresser à sept des 66 articles du projet de loi, qui composent deux blocs distincts.

Le premier bloc concerne le contrat et l’aide à l’apprentissage : articles 7 à 9 et 12. Le second porte sur le financement de la formation professionnelle et de l’apprentissage : articles 17 à 19.

À ce propos, certains amendements déposés par des membres de la commission n’ont pu être rattachés aux articles compris dans la saisine et ont dû être déclarés irrecevables. J’invite bien évidemment nos collègues concernés par ces irrecevabilités à redéposer leurs amendements en commission des affaires sociales ou en séance publique.

L’appréciation générale que je porte sur les articles que j’ai eus à examiner est extrêmement favorable et fait écho à la satisfaction des acteurs du monde économique que j’ai eu l’occasion d’auditionner. Tous ont affirmé, à quelques réserves près, que le projet de loi allait dans le bon sens et répondait à des demandes depuis longtemps exprimées par les employeurs, les partenaires sociaux et l’ensemble des acteurs de la formation professionnelle et de l’apprentissage.

Cette appréciation se vérifie particulièrement en ce qui concerne l’apprentissage qui constitue en France un paradoxe : bien que l’alternance soit perçue comme une voie d’excellence favorisant de manière spectaculaire l’insertion professionnelle des jeunes, le nombre de contrats signés ne cesse de diminuer, particulièrement dans le cas des jeunes préparant des diplômes équivalant aux niveaux IV et V.

Or, la France se caractérise par un taux de chômage de 24 % des moins de 25 ans en 2016, 17 % des 15-29 ans n'étaient, en 2015, ni en emploi, ni en étude. Devant ce constat inquiétant, l'apprentissage offre une voie facilitant l'insertion des jeunes dans le monde du travail puisque dans les sept mois suivant la fin du contrat d'apprentissage, 70 % des apprentis trouvent un emploi, dont 60 % en contrat à durée indéterminée (CDI). Il importait donc de lever les obstacles à l'embauche d'apprentis.

Ainsi, l'article 7 du projet de loi remplace la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage auprès des chambres consulaires, trop lourde et trop longue, par un simple dépôt auprès de l'opérateur de compétences.

L'article 8 tend à adapter les conditions d'exécution du contrat aux réalités de la vie de l'entreprise. La durée maximale de travail hebdomadaire est portée à 40 heures, des dérogations à la durée maximale de travail quotidienne, qui font l'objet de contrôle et de compensation, sont autorisées. Le projet de loi ouvre davantage l'accès à l'apprentissage en repoussant le plafond d'âge, actuellement fixé à 25 ans, à 29 ans révolus.

Si l'apprentissage constitue une voie de réussite jusqu'à l'âge de 29 ans, il me paraîtrait judicieux d'ouvrir son accès au-delà de cet âge, aux chômeurs de longue durée quel que soit leur âge. Je proposerai un amendement demandant l'expérimentation de cette mesure.

L'article 9 simplifie les conditions de rupture des contrats d'apprentissage. Le recours systématique aux prud'hommes, jugé trop lourd, est remplacé par une procédure de licenciement de droit commun dans trois cas bien définis : la faute lourde, l'inaptitude constatée par le médecin du travail et l'exclusion définitive du jeune de son centre de formation. La démission du jeune est symétriquement rendue possible avec l'appui d'un médiateur consulaire.

Enfin, la concertation de 2017 avait souligné l'inefficacité et l'illisibilité du système d'aides publiques destinées aux employeurs d'apprentis. L'article 12 du projet de loi substitue à ce dispositif complexe une aide unique, destinée aux TPE et PME et concentrée sur les contrats conclus avec des jeunes préparant un diplôme équivalent au plus au baccalauréat, car c'est là que se concentrent les besoins.

Je considère cette unification et ce ciblage de l'aide comme particulièrement pertinents.

Toutefois, je m'interroge sur le sort réservé aux primes prévues pour les employeurs d'apprentis travailleurs handicapés.

L'actuelle rédaction de l'article 12 semble induire une suppression pure et simple de cette prime, valorisée en 2018 à un million d'euros. Il sera donc utile de savoir si une compensation d'une autre nature pour ces employeurs favorables à l'inclusion est prévue.

Le deuxième volet des travaux que j'ai menés porte sur les articles 17 à 19 relatifs au financement de la formation professionnelle et de l'alternance. La ministre du travail, Mme Muriel Pénicaud, a décrit la réforme comme une « révolution copernicienne », ce qui est bien le cas.

Le système administré essentiellement par l'État et les régions va se transformer en un système dans lequel les branches professionnelles et les entreprises jouent enfin un rôle central. Je salue la pertinence de ce changement, conforté par la comparaison internationale : dans des pays où l'apprentissage fonctionne, notamment l'Allemagne pour citer l'exemple le plus connu, ce sont bien les branches qui pilotent le système.

Les articles 17 et 18 procèdent à une simplification très opportune.

Les actuelles contributions pour la formation professionnelle continue et la taxe d'apprentissage sont fusionnées en une contribution unique dont le taux variera en fonction de la taille des entreprises. Elle sera recouverte par les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).

Une part de cette contribution sera versée à l'agence France compétences pour le financement de la formation professionnelle et le solde reviendra au financement de l'alternance, *via* les opérateurs de compétences et France compétences. La part destinée à la formation professionnelle financera le conseil en évolution professionnelle et le développement des compétences ainsi que la formation des demandeurs d'emploi et au financement de compte personnel de formation (CPF).

Quant à la part consacrée au financement de l'alternance, elle sera versée aux opérateurs de compétences et à l'agence France compétences pour la péréquation des fonds dédiés à l'alternance, le financement du versement aux régions prévu à l'article 15 du projet de loi et le financement du conseil en évolution professionnelle des actifs occupés du secteur privé décrit à l'article 16.

À cette contribution s'ajoutent trois autres contributions, qui sont détaillées dans le rapport.

Dans ce nouveau schéma, les opérateurs de compétences (OPCOM), qui remplacent les actuels organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), jouent un rôle majeur. Au service des branches, les opérateurs de compétences sont restructurés autour d'une logique de filières économique cohérente. Ils sont déchargés de leur mission de collecteur, et sont désormais principalement chargés du financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, du soutien technique aux branches dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le défi est donc de taille pour ces organismes, qui vont devoir achever très vite une véritable mue impliquant simultanément une restructuration du réseau, un

changement de mission et une modification de périmètre. Il importe donc d'être extrêmement attentifs à cette transformation sur le succès de laquelle repose l'efficacité des dispositifs prévus dans ce projet de loi.

Cette nouvelle architecture a le mérite d'identifier clairement un objet à un financement et de simplifier, en fusionnant la taxe d'apprentissage et la contribution pour la formation professionnelle continue, un circuit de financement auparavant trop complexe. Cette mesure de simplification en levant les freins ne peut qu'inciter les employeurs à développer les compétences de leurs apprentis et salariés.

Néanmoins, cette modification simultanée des taux, des assiettes, des modalités de collecte et de l'affectation de ces contributions, si elle est souhaitable, doit être progressive, comme le prévoit le projet de loi qui procède par palier sur une période courant de 2019 à 2024. Les enjeux de cette transition sont évidemment cruciaux et il faudra y être particulièrement attentif. Certains acteurs ont ainsi fait part de leur inquiétude, dans différents domaines, concernant notamment les centres de formation d'apprentis (CFA) aujourd'hui financés en partie par les régions, et demain au contrat. Ce « coût unique » sera déterminé par les branches et financé par les opérateurs de compétences. Toutefois, les éléments qui le composent ne sont pas clairement définis à ce jour.

Le passage d'un financement à l'autre, au 1^{er} janvier 2020, suscite à juste titre chez les acteurs de l'apprentissage une certaine appréhension.

La « révolution copernicienne » commence donc, et sa réussite dépend de la bonne gestion de la transition d'un système à l'autre, de la capacité des branches et des entreprises à se saisir des opportunités et des défis qui leur sont proposés.

Les articles 7 à 9, 12 et 17 à 19 du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel apportent une réponse adaptée et satisfaisante aux enjeux du marché du travail de demain. Ce texte constitue une réponse pragmatique et volontariste aux inquiétudes de nos contemporains face à ces mutations technologiques, organisationnelles et professionnelles. Il importe d'armer nos concitoyens en leur permettant d'accéder aux compétences dont ils auront besoin demain ; tâche immense à laquelle ce projet de loi s'attelle avec audace et réalisme.

M. Philippe Huppé. Étant jeune, j'ai eu un maître qui professait qu'il fallait « compresser l'aléa », et je crois que ce projet de loi y tend.

« Compresser l'aléa » signifie ne pas se laisser porter par l'inconscient, par la chance, mais se dire que par la formation, initiale ou continue, ou par l'apprentissage, on va acquérir un savoir-faire, une capacité, qui nous permettra de reprendre notre vie en main avec efficacité.

Hélas, dans notre société, ce sont le plus souvent ceux qui ont fait le moins d'études qui sont les plus soumis à cet aléa. Or, précisément, ce projet de loi propose aux gens risquant de perdre leur emploi dans un futur proche de repartir, non pas à l'école ou à la faculté, mais dans l'apprentissage ou dans la formation continue, et de reprendre ainsi leur vie en main. Il offre en effet la possibilité aux intéressés d'opérer un réel choix citoyen et de devenir des acteurs à part entière de la société.

De leur côté, les entreprises trouveront des gens formés et compétents, qui leur permettront d'aller de l'avant, de reprendre des marchés et de créer de l'emploi. C'est donc un jeu « gagnant-gagnant », entre des citoyens qui se remotivent et reprennent leur vie en main, et des entreprises qui aujourd'hui ne trouvent plus toujours la main-d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin.

Lorsque j'étais maire, il était très compliqué de demander à des agents de catégorie C, qui avaient fait peu d'études, mais possédaient de grandes capacités manuelles, de continuer à se former, car ils estimaient disposer d'un savoir-faire suffisant. Par ce projet de loi, il sera peut-être plus simple de les y inciter.

Il faudra une adaptation pour l'administration, mais c'est la même chose pour les citoyens en général : la formation nous sauvera dans un monde qui bouge, dans une France qui s'est ouverte sur le monde. Il faut à tout prix se former pour progresser, pour que notre société puisse s'adapter aux demandes des entreprises comme à celles de nos concitoyens et pour que ceux-ci deviennent plus actifs dans la société.

La commission des affaires économiques s'est saisie de sept articles qui retracent, en gros, la naissance, la vie et la mort d'un contrat pour les articles 7, 8 et 9, les autres portant sur le mode de financement de ce contrat. Il me semble que la philosophie de ces articles est de sortir du droit d'exception et de revenir au droit commun autant que possible ; ce qui ne dispense pas de conserver des sécurités pour les plus démunis et les plus faibles afin qu'ils puissent aller à la conquête de leur futur emploi et de leur vie.

Pardonnez mon lyrisme, mais je considère que ce projet de loi permet aux citoyens, aux personnes qui recherchent un travail, aux salariés, d'aller à la conquête de leur vie et d'être fiers dans leurs familles.

Mme Marguerite Deprez-Audebert. Lors de sa campagne présidentielle, Emmanuel Macron avait promis de rénover en profondeur notre modèle social afin de libérer les énergies tout en garantissant plus de droits et de protections pour les salariés, avec le souci constant de l'inclusion sociale. Cette volonté s'est tout d'abord traduite par la réforme de notre code du travail à travers les ordonnances qui sont entrées en vigueur dès le mois de septembre 2017. Cette réforme a permis de faire converger performance sociale et performance économique en faisant évoluer notre droit du travail, pour mieux prendre en compte la diversité des attentes des salariés et des besoins des entreprises.

Le projet de loi que nous examinons aujourd'hui pour avis constitue l'acte II du grand chantier de rénovation de notre modèle social lancé par le Président de la République, son gouvernement et cette majorité. Il propose des réformes de la formation professionnelle, de l'apprentissage, ainsi que de l'assurance chômage, il fait suite à une large concertation, notamment des partenaires sociaux, ce que nous saluons.

Les trois volets qui le constituent permettront d'apporter qualification et protection supplémentaire à tous les actifs, en complément du plan investissement compétence annoncée par le Premier ministre le 25 septembre dernier. Sur les 50 milliards d'euros qui seront déployés, 15 milliards seront investis sur cinq ans pour l'acquisition de compétences, notamment en direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage. L'objectif est de former un million de jeunes peu qualifiés éloignés de l'emploi et un million de chômeurs de longue durée, faiblement qualifiés.

Concernant les sujets du titre I^{er} qui intéressent en premier lieu notre commission, cette réforme permettra d'améliorer la transparence et la qualité de la formation professionnelle afin que les formations répondent mieux aux besoins du marché – car de trop nombreux postes ne sont pas pourvus – et soient ainsi mieux ciblés sur les demandeurs d'emploi et les actifs peu qualifiés. Il s'agit avant tout, devant les transformations majeures que connaissent des secteurs entiers de notre économie, que nos concitoyens puissent se former tout au long de leur vie professionnelle, élever leur niveau de compétence et s'adapter aux mutations. De nouveaux droits réels, concrets et faciles à utiliser, seront créés.

D'autre part, nous avons tous conscience que l'apprentissage constitue une réponse majeure au chômage des jeunes et doit enfin devenir une véritable voie d'excellence, objectif souvent annoncé, mais malheureusement loin d'être une réalité à ce jour. Le but est donc de développer massivement l'offre d'apprentissage sur le territoire, notamment en renforçant l'attractivité du système pour les jeunes comme pour les entreprises, tout en rendant le financement plus simple et plus transparent : c'est la clé de la réussite.

Mes chers collègues, ce projet de loi vise à doter chacun de nos compatriotes, à travers les compétences, non seulement d'une protection plus efficace contre le chômage et la précarité, mais surtout d'un véritable levier pour leur permettre de choisir leur avenir professionnel.

Le groupe Mouvement démocrate et apparentés soutient naturellement ses objectifs et sera aux côtés du Gouvernement pour faire en sorte que cette réforme ambitieuse arrive à son terme en espérant que ses amendements présentés en commission des affaires sociales seront pris en compte.

Mme Laure de La Raudière. Le groupe UDI, Agir et Indépendants partage les objectifs du projet de loi. Il s'agit de faire que ceux qui ont moins accès à la formation professionnelle que les autres, qui sont moins formés et moins

éduqués, et moins susceptibles de rebondir en cas d'aléa professionnel, puissent se former en priorité.

Toutefois, il faut regarder si le mécanisme proposé sera efficace ou non pour atteindre cet objectif. Car le constat des trente dernières années est accablant ; on ne peut donc pas donner un quitus complet à ce texte, mais nous l'enrichirons au fil des débats.

Le constat est accablant, car la formation professionnelle représente 32 milliards d'euros de dépense publique, et force est de constater que ça ne marche pas. Les entreprises ne trouvent pas les profils dont elles ont besoin, tandis que ce sont les personnes les plus formées qui bénéficient, proportionnellement, de plus de financements, et les moins formées qui en bénéficient le moins. Par ailleurs, on observe une baisse du nombre des personnes en apprentissage, alors que nous savons tous que l'apprentissage constitue la meilleure voie d'insertion des jeunes dans le monde du travail.

Nous souscrivons pleinement à la volonté du Gouvernement de changer cette situation de façon pragmatique, mais ce n'est pas la première fois que l'on s'attaque à cette question.

Je voudrais donc dire « bravo » sur certains points, car il n'y a pas d'approche idéologique dans ce texte, qui est pragmatique et véhicule un message politique de valorisation de la voie de réussite qu'est l'apprentissage. Nous avons besoin de ce message politique au plus haut niveau de l'État, et il faut le marteler sans relâche, car on n'efface pas vingt ans de messages politiques négatifs en un seul discours.

Deux remarques, toutefois. En premier lieu, le mode de financement est réajusté, fort bien, mais de quelle aide complémentaire disposera l'entreprise qui embauchera des apprentis ? Quel sera, dans le budget de l'État, le montant supplémentaire consacré à l'apprentissage ?

En second lieu, je suis dubitative quant à la création de l'agence France compétences et au retrait de la gestion aux régions. Je concède que les régions doivent gérer l'apprentissage différemment, car le résultat n'est pas satisfaisant, mais il n'empêche que ce sont elles qui détiennent les compétences économiques et les relations avec les entreprises. C'est à l'échelon régional que s'analyse le tissu économique, et il est dommage de ne pas avoir été exigeant avec les régions pour faire en sorte que le dispositif fonctionne tout en leur conservant cette compétence.

Bravo encore pour la simplification du financement de la formation professionnelle, mais le délai de cinq ans retenu pour faire évoluer le dispositif me semble très long. En effet, tant qu'une réforme n'est pas pleinement mise en place, les bénéfices ne sont pas visibles, et nous risquons fort d'être confrontés à des remises en cause politiques au cours de ces cinq ans, nous reprochant par exemple d'avoir supprimé les OPCA et nous demandant de les rétablir.

Je n'en soutiens pas moins la philosophie et les objectifs du texte, et le groupe UDI, Agir et Indépendants contribuera à son amélioration au cours des débats.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Nous sommes tous d'accord pour dire que l'apprentissage est insuffisamment utilisé et attractif alors qu'il devrait constituer une voie d'excellence.

Le groupe Nouvelle Gauche a des réserves, en revanche, au sujet de la gouvernance car le paritarisme sera affaibli, mais aussi en ce qui concerne la gouvernance territoriale – il risque d'y avoir un écart important entre des régions attractives et d'autres qui le sont moins – la monétarisation du congé personnel de formation (CPF), les inégalités pour les formations à plateau technique important et l'accompagnement des actifs les plus éloignés de l'emploi – de manière générale, les moyens prévus ne sont pas à la hauteur de ces enjeux.

Vous avez dit, monsieur Huppé, que les individus doivent partir à la conquête de leur vie. C'est très bien, il faut responsabiliser l'individu, mais beaucoup sont trop éloignés de l'emploi et marqués par leur parcours, professionnel ou familial, pour parvenir à prendre leur vie en charge sans un accompagnement efficace. Or aucun effort particulier n'est prévu en la matière. Il faut insister sur ce sujet : ceux qui suivent un peu les parcours des personnes en difficulté savent combien c'est indispensable.

Vous transférez les politiques d'apprentissage aux branches professionnelles, mais auront-elles les moyens de bien s'acquitter de cette mission ? Nous devons revenir sur cette question lors de l'examen des articles du projet de loi.

Un autre risque est lié au changement de mode de financement des contrats d'apprentissage : il faudra veiller à ne pas déstabiliser les structures de formation pendant la période de transition, ce qui implique d'instaurer un dispositif intermédiaire.

M. Éric Straumann. La question de l'apprentissage s'inscrit dans le cadre plus large de l'affectation des élèves à la fin de la classe de troisième. J'ai demandé à deux reprises au Gouvernement, sans avoir de réponse, s'il est vrai qu'une partie significative de la note – la moitié peut-être – attribuée aux principaux des collèves dépend du nombre d'élèves entrant en seconde générale. S'il en est ainsi, les chefs d'établissement ne sont absolument pas incités à faire passer des enfants en apprentissage. Lorsqu'un enfant est bon et qu'il a un projet, on lui dit qu'il serait dommage de gâcher ses chances et qu'il vaudrait mieux aller en seconde générale, avec l'arrière-pensée que j'ai évoquée. Il faudrait peut-être voir avec le ministère de l'éducation nationale si les critères ne doivent pas évoluer : il faudrait prendre en compte la part des élèves entrant en apprentissage.

M. le président Roland Lescure. Je crois qu'il y a un large consensus sur les objectifs du projet de loi, même s'il y a peut-être quelques différences sur les

moyens de les atteindre. Je pense que nous sommes notamment d'accord sur le fait que ces filières sont insuffisamment pourvues en France et surtout insuffisamment reconnues.

Nous en venons maintenant à l'examen des articles dont nous nous sommes saisis pour avis.

II. EXAMEN DES ARTICLES

Article 7

(Art. L. 6211-1, L. 6221-2, L. 6222-22-1, L. 6224-1, L. 6211-4, L. 6224-2 à L. 6224-8, L. 6227-11, L. 6227-12 du code du travail)

Conditions de signature du contrat d'apprentissage

La commission examine l'amendement CE20 de M. Éric Bothorel.

M. Éric Bothorel. La réforme de l'apprentissage doit permettre de simplifier un système qui est encore perçu comme trop complexe, tant par les employeurs que par les apprentis. En complément de la flexibilité de l'environnement juridique de l'apprentissage, il faut des leviers de régulation permettant de garantir que chaque contrat d'apprentissage a toutes les chances de se poursuivre positivement, en particulier pour les apprentis mineurs, les premiers niveaux de qualification et les plus petites entreprises.

Les missions exercées par les chambres consulaires sont essentielles pour le bon développement de l'apprentissage – j'ai notamment à l'esprit le centre de formation des apprentis (CFA) de Ploufragan, dont je salue le président, Louis Noël. Les métiers concernés vont des plus atypiques, comme ceux d'opérateur-projectionniste et d'assistant technique en instruments de musique, aux plus traditionnels – ceux de la cuisine et de l'automobile, par exemple. Mon amendement vise à inscrire ces missions dans la loi. Il faut maintenir une compétence d'organisation générale, en complément d'un recentrage des CFA sur leur dimension pédagogique.

Mme Graziella Melchior, rapporteure pour avis. Votre amendement va dans le bon sens puisque les chambres consulaires vont peut-être voir leur rôle modifier, mais l'énumération que vous proposez n'est pas suffisamment ciblée ou précise sur certains points. Je vous propose de retravailler la rédaction pour l'examen du texte devant la commission saisie au fond.

M. Éric Bothorel. Comme tout bon apprenti, je vais remettre l'ouvrage sur le métier. (*Sourires*).

L'amendement est retiré.

La commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 7 sans modification.

Article 8

(Art. L. 6222-1, L. 6222-2, L. 6222-7-1, L. 6222-8 à L. 6222-10, L. 6222-11, L. 6222-12, L. 6222-12-1, L. 3162-1, L. 6222-25, L. 6222-27, L. 6222-42, L. 6222-44, L. 6223-8-1 [nouveau] du code du travail), L. 5547-1 du code des transports)

Simplification des conditions d'exécution du contrat

La commission examine, en discussion commune, les amendements CE26 de la rapporteure pour avis, CE21 de M. Jean-François Cesarini et CE18 de M. Benoit Potterie.

Mme Graziella Melchior, rapporteure pour avis. L'amendement CE26 permettra aux personnes éloignées de l'emploi, qui sont au chômage depuis plus d'un an, de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de la limite d'âge de 29 ans, afin de se reconverter.

M. Eric Bothorel. Cosignataire des amendements CE18 et CE21, je me rallie à celui de la rapporteure.

Mme Christine Hennion. Je ne peux que souscrire à cet amendement, car il va dans le bon sens. Il y a le problème des jeunes, mais aussi celui des seniors. Ouvrir l'apprentissage au-delà de 29 ans me paraît très positif. En revanche, je demande pourquoi il faudrait être au chômage depuis plus d'un an.

Mme Laure de La Raudière. Je soutiens l'amendement de la rapporteure pour avis. Il y a dans ma circonscription une école qui forme au codage, pendant quatre mois, des personnes en reconversion professionnelle. Cette école a parfois du mal à trouver les financements nécessaires, car les intéressés n'en bénéficient pas toujours. Il y a un deuxième problème, que l'amendement permet de traiter mais sur lequel j'aimerais néanmoins avoir quelques précisions : au bout de quatre mois, on n'a pas assuré une reconversion complète vers un nouveau métier. Il faut donc qu'il y ait des stages dans des entreprises. Or, à l'heure actuelle, on ne peut pas bénéficier d'un stage si l'on n'est pas étudiant, ce qui fragilise la reconversion professionnelle. Il faut naturellement encadrer la durée des stages afin d'éviter d'éventuels abus. Par ailleurs, est-il vraiment nécessaire de se limiter aux seules régions volontaires ? Il faut éviter qu'il y ait des territoires où le dispositif fonctionne et d'autres où ce n'est pas le cas, selon que les régions se sont « réveillées » et se sont portées volontaire ou non.

Mme Marguerite Deprez-Audebert. Je pense qu'il serait utile de généraliser la mesure à l'ensemble du territoire. Nous sommes pour le décloisonnement : il faut supprimer les barrières liées à l'âge, qui constituent des freins.

Mme Graziella Melchior, rapporteure pour avis. Pourquoi viser les personnes au chômage depuis plus d'un an ? Parce que cela correspond à la définition statistique du chômage de longue durée. On n'a peut-être pas besoin de se diriger vers une formation dès le début de sa recherche d'emploi. Par ailleurs, il existe d'autres dispositifs.

C'est une expérimentation que je vous propose, car il existe plusieurs interrogations. D'abord, il faut s'assurer que ces contrats d'apprentissage ne feront pas concurrence à des dispositifs existants. Le sujet des stages, qui a été évoqué par Laure de La Raudière, mériterait également d'être approfondi. Se pose aussi la question des relations entre les demandeurs d'emploi de plus de 29 ans et un autre public qui est plus jeune, et qui a encore tout à apprendre. D'où l'idée d'une expérimentation dans les régions volontaires.

Mme Laure de La Raudière. Sur le plan juridique, est-ce l'État qui va décider de travailler avec trois régions, par exemple ? Si les treize sont volontaires, seront-elles toutes acceptées ? La restriction aux régions volontaires n'est-elle pas à la fois trop précise et trop imprécise ?

Mme Graziella Melchior, rapporteure pour avis. Le Gouvernement a également soulevé la question de l'impact budgétaire. Il vaut mieux avancer progressivement.

Les amendements CE21 et CE18 sont retirés.

La commission adopte l'amendement CE26.

La commission est ensuite saisie de l'amendement CE24 de M. Damien Adam.

M. Damien Adam. Mon amendement vise à supprimer l'obligation faite aux apprentis d'obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'ils ont fréquenté s'ils souhaitent conclure un troisième contrat d'apprentissage de même niveau. Ils seront donc libres de signer le nombre de contrats qu'ils jugent nécessaire pour apprendre au mieux leur métier et, s'ils en éprouvent le besoin, pour accumuler les expériences et les savoir-faire dans diverses entreprises, à l'instar de ce qui se pratique dans le cadre du compagnonnage. Nous donnerons ainsi davantage de souplesse aux parcours de formation, ce qui permettra de réaliser les projets professionnels dans les meilleures conditions.

Mme Graziella Melchior, rapporteure pour avis. Il ne me paraît pas judicieux d'accumuler les contrats de même niveau : l'apprentissage doit permettre une progression. Votre amendement, qui vise surtout à répondre à une problématique d'orientation, me semble partiellement satisfait dans la mesure où nous allons créer une « prépa-apprentissage » destinée à favoriser la découverte des métiers. Les jeunes concernés auront le statut de stagiaire de la formation professionnelle : il y aura une rémunération, une protection sociale et un cadre garantissant la sécurisation juridique des CFA. Le contrat d'apprentissage est, et doit demeurer, un contrat de travail et non un dispositif permettant aux jeunes de tester des formations à différents métiers. Il y a aussi le risque qu'une accumulation de contrats donne l'impression que leurs bénéficiaires sont immatures et versatiles, qu'ils se forment au gré de leurs envies successives, ce qui serait préjudiciable à leur embauche. Enfin, je rappelle que la loi permet déjà de répondre au besoin d'apprendre auprès de plusieurs employeurs : il est possible

de conclure trois contrats avec l'accord du directeur du dernier CFA fréquenté. J'émet donc un avis défavorable à cet amendement.

M. Damien Adam. Je vous remercie pour ces éléments complémentaires, même s'ils ne sont pas de nature à répondre complètement à ma demande : dans certaines situations, des jeunes ayant déjà conclu deux contrats d'apprentissage ne souhaitent pas monter encore d'un niveau mais ont besoin d'accumuler des expériences avant de trouver un emploi pérenne.

Mme Graziella Melchior, rapporteur pour avis. Un troisième contrat est possible avec l'autorisation du directeur du CFA.

M. Damien Adam. L'objet de mon amendement est précisément de supprimer cette obligation.

M. Guillaume Kasbarian. Le niveau de technicité requis peut être plus élevé dans certains métiers que dans d'autres. Je pense en particulier à différents métiers d'artisanat d'art qui sont particulièrement techniques : avoir un seul ou deux contrats d'apprentissage derrière soi peut être un peu juste. On peut s'interroger sur la limitation du nombre de contrats et de la durée de l'apprentissage compte tenu du besoin de se perfectionner ou d'aller un cran plus haut dans certains domaines. Cela entre dans le cadre d'une réflexion sur la flexibilité et le degré de technicité de certains métiers ou de certaines filières.

M. Philippe Huppé. En ce qui concerne les métiers d'art, un solier m'a récemment appris qu'il faut vingt ans d'expérience dans ce domaine : on ne va pas accumuler des contrats d'apprentissage sur une telle durée.

M. Damien Adam. Je retire mon amendement afin de le retravailler.

L'amendement est retiré.

La commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 8 modifié.

Article 9

(Art. L. 6222-18, L. 6222-18-1 [nouveau], L. 6222-18-2 [nouveau], L. 6222-21 et L. 6225-3-1 du code du travail)

Rupture des contrats d'apprentissage

La commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 9 sans modification.

Article 12

(Art. L. 6243-1, L. 6243-1-1 et L. 6222-38 du code du travail)

Aide unique aux employeurs d'apprentis

La commission est saisie de l'amendement CE11 de M. Dino Cinieri.

M. Dino Cinieri. Nous proposons de confier aux régions, et non à l'État, le versement de la nouvelle aide unique aux employeurs : dans sa rédaction actuelle, le projet de loi ne tient pas compte des liens qui existent entre les régions et les entreprises dans le cadre des politiques régionales de soutien au développement économique, lesquelles sont définies en lien avec les schémas régionaux de développement économique, d'innovation et d'internationalisation, et des contrats de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelle. Afin de ne pas briser la cohérence entre les politiques régionales de soutien au tissu productif et celles menées en matière de développement des compétences, de formation et d'apprentissage, nous demandons que les régions soient en charge de verser l'aide unique aux employeurs d'apprentis, conformément aux engagements pris par le Premier ministre le 9 février dernier.

Mme Graziella Melchior, rapporteure pour avis. J'émet un avis défavorable. La création d'une aide unique, prévue à l'article 12, répond à des objectifs de lisibilité, de simplification et d'incitation – on passera de quatre aides à une seule, qui sera facilement identifiable. Cette mesure, très attendue, doit être déployée rapidement et de manière homogène sur l'ensemble du territoire. Il faut aussi que son octroi aux employeurs soit synchronisé avec les rémunérations versées aux apprentis. L'ensemble de ces contraintes impose un mode de gestion unifié de l'aide, que l'État est seul à même d'assurer. Il paraît plus simple que cette aide de l'État soit versée directement par lui à l'employeur, sans complexification inutile – la région ne pourra pas modifier les taux et les critères d'attribution.

La commission rejette l'amendement.

Puis elle émet un avis favorable à l'adoption de l'article 12 sans modification.

Article 17

(Art. L. 6131-1 [nouveau], L. 6331-1 à L. 6331-34, L. 6132-1 [nouveau], L. 6132-2 [nouveau],

L. 6133-1 [nouveau], L. 6133-2 [nouveau], L. 6133-3 [nouveau], L. 6134-1 [nouveau],

L. 6134-2 [nouveau], L. 6134-3 [nouveau], L. 6134-4 [nouveau], L. 6135-1 [nouveau], L. 6135-2 [nouveau], L. 6135-3 [nouveau], L. 6135-4 [nouveau] et L. 6241-1 à L. 6241-13 du code du travail),

44 quaterdecies, 231 bis T, 23 ter C à 235 ter KM, 237 quinquies, 1599 ter A à 1599 ter M, 1609 quinvicies, 1678 quinquies et 1679 bis B, 1655 septies du code général des impôts, L. 361-5 du code de l'éducation, L. 3414-5 du code de la défense, L. 313-4 du code de la construction et de l'habitation et L. 716-3 du code rural et de la pêche maritime)

Obligation des employeurs relative au financement de la formation professionnelle et à l'apprentissage

La commission examine l'amendement CE12 de M. Dino Cinieri.

M. Dino Ciniéri. Afin de contribuer au financement des CFA, le projet de loi permet aux régions de majorer la prise en charge des contrats réalisée par les opérateurs de compétences quand des besoins liés à l'aménagement du territoire et au développement économique le justifieront. Un nouvel opérateur de l'État, « France compétences », sera chargé de verser aux régions les fonds correspondants, dans le cadre d'une péréquation. Selon l'étude d'impact, le montant alloué aux régions sera de 250 millions d'euros, ce qui est nettement insuffisant pour assurer la péréquation souhaitée et éviter la fermeture de nombreux CFA situés en dehors des zones urbaines. L'amendement CE12 vise à ce que les régions bénéficient directement d'une fraction de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage, pour un montant de 390 millions d'euros qui sera appelé à évoluer chaque année compte tenu de l'assiette de la contribution.

Mme Graziella Melchior, rapporteure pour avis. Les régions ne sont pas oubliées : elles conservent au contraire un rôle majeur dans le dispositif qui est prévu. La fraction de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage à laquelle vous faites référence est ainsi destinée à assurer une péréquation des fonds dédiés à l'alternance et à financer le conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés du secteur privé, tel qu'il est prévu par le 3° de l'article L. 6123-5, nouveau, du code du travail, ainsi que le versement dont les régions bénéficieront en application de l'article L. 6211-3, nouveau, du même code. Elles resteront destinataires d'une partie des fonds collectés par l'État, et elles siègeront au conseil d'administration de France compétences.

S'agissant des CFA, les régions pourront contribuer à leur financement à deux niveaux. En ce qui concerne les dépenses de fonctionnement, elles pourront majorer la prise en charge des contrats d'apprentissage si des besoins liés à l'aménagement du territoire et au développement économique l'exigent – une région pourra soutenir un CFA qui n'arrive pas à équilibrer ses comptes, comme elle pourra aider un CFA, situé en milieu rural, qui connaît des difficultés pour trouver des apprentis. Un financement de 250 millions d'euros est prévu à ce titre. Les régions pourront également contribuer aux dépenses d'investissement, par le versement de subventions – des travaux peuvent avoir à être réalisés dans les CFA. Dans ce cadre, une fraction de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE) reviendra aux régions, probablement pour un montant de 180 millions d'euros – ce chiffre ne m'a pas encore été confirmé.

J'ajoute que les régions ont un grand rôle à jouer en ce qui concerne l'orientation et la promotion de l'alternance. Elles ne sont pas écartées. S'il est prévu que des aides seront versées directement par France compétences à des entreprises, c'est pour simplifier le système. Les régions conserveront des budgets leur permettant de contribuer à l'aménagement du territoire.

Pour toutes ces raisons, j'émet un avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

Puis elle émet un avis favorable à l'adoption de l'article 17 sans modification.

Article 18

(Art. L. 6331-41, L. 6331-46, L. 6331-55, L. 6331-56, L. 6331-60, L. 6331-63, L. 6331-64, L. 6331-69 [nouveau] et L. 6331-70 [nouveau] du code du travail)

Contributions spécifiques pour certaines catégories d'employeurs

La commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 18 sans modification.

Article 19

(Art. L. 6332-1, L. 6332-1-1, L. 6332-1-2, L. 6332-1-3, L. 6332-2, L. 6332-2-1, L. 6332-3, L. 6332-3-1 à L. 6332-4, L. 6332-6, L. 6332-7, L. 6332-8, L. 6332-11, L. 6332-14, L. 6332-15, L. 6332-16-1, L. 6332-16, L. 6332-17 et L. 6332-17-1 [nouveau])

Opérateurs de compétences

La commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 19 sans modification.

Puis elle émet un avis favorable à l'adoption de l'ensemble des dispositions dont elle est saisie, modifiées.

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

(par ordre chronologique)

Conseil économique, sociale et environnemental (CESE)

Mme Sylvie Brunet, présidente de la section du travail et de l'emploi

Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP)

Mme Catherine Beauvois, secrétaire générale

Fédération française du bâtiment (FFB) *

M. Jacques Chanut, président

Mme Maryse de Stefano, présidente de la commission « formation »

M. Jérôme Vial, directeur de la formation

M. Benoît Vanstavel, directeur des relations parlementaires

Chambre de commerce et d'industrie (CCI France) *

M. Patrice Guezou, directeur formation, emploi, entrepreneuriat

M. Jérôme Pardigon, directeur des relations institutionnelles

Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA)

M. Jacques Garau, directeur général

Mme Valérie Chaumanet, directrice des relations institutionnelles

Mme Pauline de Pena, chargée de mission

MEDEF *

Mme Elisabeth Tomé-Gertheinrichs, directrice générale adjointe en charge des politiques sociales

M. Armand Suicmez, chargé de mission à la direction des affaires publiques

Entretien mené par la rapporteure :

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB)

M. Jean Christophe Repon, membre élu du conseil d'administration, chef de file pour l'apprentissage et la formation professionnelle

Mme Estelle Chambrelan, directrice du pôle formation professionnelle

M. Dominique Proux, directeur des relations institutionnelles et européennes

** Ces représentants d'intérêts ont procédé à leur inscription sur le répertoire AGORA des représentants d'intérêts de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), qui vise à fournir une information aux citoyens sur les relations entre les représentants d'intérêts et les responsables publics lorsque sont prises des décisions publiques.*