



N° 1019

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 1^{er} juin 2018.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LE PROJET DE
LOI *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*,

TOME I

SYNTHÈSE ET AUDITIONS

PAR MME CATHERINE FABRE,
M. AURÉLIEN TACHÉ,
Mme NATHALIE ÉLIMAS

Députés.

Voir les numéros :

Assemblée nationale : 904, 975, 981, 979 et 983.

SOMMAIRE

—

Pages

TOME I : SYNTHÈSE ET AUDITIONS

AVANT-PROPOS	5
SYNTHÈSE	11
I. PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DES DISPOSITIONS DU TEXTE	11
II. PRINCIPAUX AMENDEMENTS ADOPTÉS PAR LA COMMISSION	45
A. LES PRINCIPALES MODIFICATIONS DU TEXTE	45
B. LES AJOUTS AU TEXTE	52
TRAVAUX DE LA COMMISSION	55
I. AUDITIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX ORGANISÉES PAR LA COMMISSION	55
1. Audition de M. Hervé Morin, président de Régions de France	55
2. Audition des organisations représentatives des employeurs (MEDEF, CPME, U2P)	79
3. Audition des organisations représentatives des salariés (CGT, CFDT, CFE-CGC, FO, CFTC).....	113
II. AUDITION DE LA MINISTRE ET DISCUSSION GÉNÉRALE	151

TOME II : COMMENTAIRES DES ARTICLES

TOME III: COMPTES-RENDUS ET ANNEXES

AVANT-PROPOS

L'investissement dans une nouvelle société de compétences, dans laquelle chaque actif acquiert la pleine initiative dans la définition de son parcours professionnel, est un engagement résolu de la majorité. Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel concrétise cette promesse.

La diversification des trajectoires professionnelles, l'émergence de nouveaux secteurs d'activité et l'apparition de formes inédites de travail sont autant de réalités pour les actifs dès leur sortie du système scolaire. Ce nouveau contexte, riche en perspectives professionnelles et en innovations pédagogiques, rend dans le même temps les dispositifs mis en place au fil des réformes largement dépassés, ne répondant qu'imparfaitement à leur objectif de sécurisation des parcours.

Cette situation place le législateur devant une responsabilité majeure, celle d'offrir à tout actif les moyens de devenir acteur de son parcours professionnel. Il s'agit d'accompagner sans contraindre, d'orienter sans enfermer. Partagée par les partenaires sociaux dans leurs deux accords nationaux interprofessionnels du 22 février 2018, cette ambition doit désormais être traduite dans notre droit du travail afin de lever tous les obstacles qui freinent aujourd'hui l'autonomie professionnelle.

Prolongeant le mouvement de transformation sociale engagé par les ordonnances relatives au renforcement du dialogue social, ce projet de loi pose les fondements d'une société qui valorise la montée en qualification et favorise l'acquisition de compétences supplémentaires tout au long du parcours professionnel. Pour ce faire, les 66 articles qui le composent rénovent en profondeur l'ensemble des dispositifs de sécurisation sur trois terrains d'action principaux.

- La formation professionnelle et l'apprentissage, tout d'abord, constituent la clef d'entrée de la réforme.

Réaffirmant le rôle désormais central du compte personnel de formation (CPF), le titre premier contient un ensemble de mesures dont le point commun est d'offrir à chaque actif des droits effectifs, individuels et universels – que l'on pense à l'abondement de 500 euros par année sur le CPF ou à l'accompagnement personnalisé dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP). Les publics les plus fragiles s'appuieront sur des droits renforcés – l'alimentation du CPF étant portée à 800 euros pour les moins qualifiés – qui permettront de concrétiser l'objectif d'acquisition d'un niveau supplémentaire de qualification par tout actif au cours de son parcours professionnel.

Cette rénovation inédite de notre système de formation professionnelle amplifiera le plan d'investissement dans les compétences (PIC) et complètera les

effets des 15 milliards d'euros investis sur le quinquennat dans la montée en qualification.

Elle s'appuiera, par ailleurs, sur les modalités de plus en plus variées de formation – notamment à distance ou en situation de travail. Le numérique, qui rend obsolète une grande partie des dispositifs de formation et implique une adaptation permanente des outils, constitue à lui seul une opportunité majeure pour imaginer de nouvelles modalités de formation et d'accompagnement.

Pilier de la sécurisation des parcours professionnels, cet ensemble de dispositifs et de droits renforcés ne saurait être analysé séparément des besoins en compétences des entreprises et de la construction de projets partagés entre l'employeur et son salarié. La redéfinition de l'action de formation, la création du plan de développement des compétences et la mise en place d'un système de certification de la qualité des formations permettront à chaque partie prenante de l'entreprise de s'appuyer sur un système de formation professionnelle plus lisible, plus accessible et mieux régulé.

Cette lisibilité et cette régulation renforcées sont précisément la mission assignée à France compétences, nouvelle institution appelée à devenir le fer de lance de notre politique de formation professionnelle et d'apprentissage. Confortant la logique quadripartite aujourd'hui à l'œuvre, France compétences jouera un rôle clef dans l'accompagnement de la transition de notre économie et la mise en adéquation des formations avec les besoins – actuels comme prospectifs – des entreprises, par ailleurs facilitée par un nouveau système de régulation de la politique de certification professionnelle.

La refondation de la gouvernance ne se limite toutefois pas à France compétences et se concrétise également par une remise à plat majeure – et indispensable ! – du pilotage de notre système d'apprentissage.

Sur ce terrain, le projet de loi ne s'est interdit de lever aucun frein juridique, institutionnel ou financier pour développer enfin l'apprentissage. S'inspirant de la réussite des contrats de professionnalisation et des nombreuses recommandations issues de la concertation conduite entre décembre et janvier, il engage trois ruptures sans précédent :

– une rupture de la conception du contrat d'apprentissage, qui était peut-être le contrat de travail le plus contraint du code du travail, pour simplifier la vie des entreprises et des apprentis ; l'enregistrement et le contrôle *a priori* sont supprimés, la condition d'âge relevée, les modalités de rupture élargies ;

– une rupture dans l'organisation de la formation en apprentissage qui repose à la fois sur un déverrouillage de l'offre de centres de formation d'apprentis et sur une gestion des contrats, des contenus et des financements par les branches, soutenues par les opérateurs de compétences ;

– une rupture du financement avec un circuit considérablement simplifié grâce auquel, pour la première fois, l'ensemble des contributions à l'apprentissage iront au financement de l'apprentissage ; le coût au contrat apportera une garantie à l'employeur, à l'apprenti et aux centres de formation d'apprentis les plus dynamiques.

Ce changement systémique s'accompagne d'un travail en amont sur l'orientation, notamment au sein des établissements scolaires, qui incombera davantage aux régions. Une présence plus forte de la connaissance des métiers et du tissu économique réel des territoires dans les écoles permettra d'ouvrir le champ des possibles pour des jeunes qui demeurent encore trop souvent livrés à des logiques déterministes sur le plan social et familial.

● La sécurisation des parcours professionnels appelle également une réforme en profondeur de notre système d'assurance chômage, deuxième grand axe du projet de loi.

Il s'agit tout d'abord, conformément à l'engagement de campagne du Président de la République, d'ouvrir le bénéfice de l'assurance chômage au-delà de son public historique, à savoir les salariés involontairement privés d'emploi :

– aux salariés démissionnaires, d'une part. Au-delà des cas de démissions légitimes actuellement prévus, un salarié souhaitant démissionner pour se reconvertir après une formation, ou créer ou reprendre une entreprise, pourra bénéficier de l'assurance chômage s'il est en activité depuis au moins cinq ans, et à condition que son projet, élaboré avec un opérateur du conseil en évolution professionnelle, présente un caractère réel et sérieux, attesté par une commission paritaire *ad hoc* instituée au sein des conseils régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;

– aux travailleurs indépendants, d'autre part. Historiquement exclus de l'assurance chômage car réputés pouvoir se protéger de ce risque par leurs propres moyens, les travailleurs indépendants ne sont plus aujourd'hui ce qu'ils étaient hier, le non-salariat étant désormais parfois subi plus que choisi. Le Gouvernement prévoit donc le versement d'une allocation forfaitaire de 800 euros pendant six mois aux travailleurs indépendants ayant tiré de leur activité, continue depuis au moins deux ans, un revenu d'au moins 10 000 euros par an, le tout sous condition de ressources. Le fait générateur de l'indemnisation serait assez strict (liquidation ou redressement judiciaire).

Il s'agit ensuite de lutter contre des tendances de l'évolution du marché du travail qui pèsent lourdement sur les comptes de l'assurance chômage, au premier rang desquelles la multiplication des contrats de moins d'un mois, fréquemment renouvelés auprès du même employeur. Les partenaires sociaux remettront avant le 1^{er} janvier 2019 un rapport au Gouvernement, faisant état du résultat des négociations de branche ouvertes sur cette question par l'accord national interprofessionnel du 22 février dernier. Si ces mesures ne lui paraissent pas

suffisantes, le Gouvernement pourra instituer par voie réglementaire, pour une durée limitée, un bonus-malus sur la contribution patronale d'assurance chômage, dont le taux varierait entreprise par entreprise, en fonction du nombre de fins de contrat donnant lieu à une inscription de l'ancien salarié sur la liste des demandeurs d'emploi.

Au-delà de ces questions paramétriques importantes, le texte procède à une réforme plus structurelle du financement de l'assurance chômage, amorcée de fait par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018. À compter du 1^{er} janvier 2019, la contribution salariale à l'assurance chômage sera en effet supprimée, et la contribution patronale sera prise en compte dans l'assiette de l'allègement général de cotisations patronales de protection sociale. Ce manque à gagner spontané pour l'assurance chômage, d'environ 16 milliards d'euros, sera compensé par l'affectation d'une imposition de toute nature ; il s'agira d'une fraction de contribution sociale généralisée, mais il reviendra à la prochaine loi de financement de le préciser.

La fiscalisation du financement de l'assurance chômage explique pour partie les nouvelles modalités proposées de sa gouvernance : à l'avenir, le Premier ministre adressera aux partenaires sociaux, avant leur entrée en négociation, un document de cadrage indiquant la trajectoire financière que devra respecter, pour être agréée, la convention d'assurance chômage. Si la trajectoire constatée s'écarte de celle prévue, le Premier ministre pourra adresser un second document de cadrage, en cours d'exécution de la convention, pour en obtenir l'adaptation.

Enfin, le projet de loi entend rendre plus efficace l'accompagnement des demandeurs d'emploi en prévoyant :

- l'expérimentation dans deux régions, pendant 18 mois, d'un « journal de bord » que les demandeurs d'emploi devront actualiser de manière plus régulière que leur actuel projet personnalisé d'accès à l'emploi, dans une relation renouvelée avec leur conseiller de Pôle Emploi, bâtie sur la confiance mutuelle ;

- sur la même base, la suppression des critères mécaniques de l'évolution de l'offre raisonnable d'emploi, qui ne peut être refusée que deux fois sans entraîner de radiation de la liste des demandeurs d'emploi. Aujourd'hui, les critères de l'offre raisonnable sont d'autant plus stricts que la durée d'inscription sur la liste est longue. À l'avenir, ces paliers d'évolution mécanique seront supprimés, au profit d'une redéfinition « de gré à gré » du caractère raisonnable des offres entre le demandeur d'emploi et son conseiller.

- L'adaptation des politiques de l'emploi aux nouvelles réalités économiques et le soutien renforcé des publics les plus fragiles complètent le dispositif de sécurisation des parcours professionnels.

Les mesures contenues dans les cinq chapitres du titre III traduisent un soutien résolu aux publics les plus fragiles et précaires, en particulier lors que des discriminations persistent.

L'amélioration de l'emploi des travailleurs handicapés est une des priorités de la majorité et un enjeu majeur. En 2016, seules 36 % des personnes reconnues handicapées sont en emploi contre 64 % pour l'ensemble de la population. Alors que la concertation relative à la réforme de la politique de l'emploi des personnes handicapées doit rendre ses conclusions début juin et donnera lieu à des amendements en séance, des mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées sont déjà prévues dans le projet de loi. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, simplifiée dans sa procédure et clarifiée dans ses objectifs, y est consacrée comme l'instrument principal de l'emploi direct des personnes handicapées. En parallèle, les entreprises adaptées sont confortées dans leur mission d'accompagnement dans l'emploi des travailleurs handicapés. Leur vocation économique et sociale y est réaffirmée tandis que leur statut est modernisé.

Complétant les récentes réformes législatives ayant conduit à affermir le cadre juridique du détachement de salariés étrangers en France, un rééquilibrage des obligations administratives pesant sur les employeurs étrangers s'est imposé au regard de la spécificité de certains cas de détachement. Le projet de loi adapte ainsi les formalités et les exigences administratives pour les détachements de courte durée, réalisés dans une zone frontalière ou pour compte propre tout en renforçant le dispositif de sanction contre la fraude au détachement. En outre, diverses mesures visant à lutter contre le travail illégal sont également prévues afin de rendre les sanctions plus dissuasives et les moyens de contrôle plus efficaces.

L'enjeu d'égal accès aux droits trouve une traduction singulière en matière d'égalité professionnelle. Consacré par le législateur il y a quarante ans, le principe « à travail égal, salaire égal » relève encore de l'horizon théorique. Le seul 129^e rang occupé par la France, sur 144 pays, en matière d'égalité salariale, devrait suffire à comprendre le préoccupant retard pris par notre pays.

Afin de s'attaquer frontalement à cette situation injustifiable, le projet de loi prévoit la mesure obligatoire des écarts de salaires par les entreprises de plus de 50 salariés. S'inscrivant dans le plan d'action du Gouvernement pour une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, cette mesure s'accompagnera de dispositions complémentaires appelées à être débattues lors de la navette parlementaire.

Dès l'examen en Commission, le dispositif a été complété par plusieurs amendements du Gouvernement associant publication des données, correction des écarts et, le cas échéant, sanction. Ainsi, les entreprises dans lesquelles des écarts sont constatés devront consacrer une enveloppe de rattrapage salarial pour y mettre un terme dans un délai de trois ans. Au-delà de cette échéance, l'absence de correction des écarts sera sanctionnée par une pénalité financière. Le texte consacre ainsi le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats.

Prolongeant cet enjeu de protection des droits, la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail s'appuiera sur un dispositif renforcé par l'obligation d'affichage, sur le lieu de travail, des voies de recours en la matière et des services compétents. Il s'agit d'agir ainsi simultanément et efficacement *via* la prévention et la sanction.

Enfin, le projet de loi, tirant toutes les conséquences d'une société qui aspire à la mobilité professionnelle, crée un régime plus favorable aux fonctionnaires qui choisissent, parce que c'est une formidable opportunité de diversifier leur carrière, de quitter temporairement leur administration ou qui doivent le faire en raison de contraintes notamment familiales. Il s'agit à la fois de reconnaître les bienfaits d'un passage de quelques années dans une autre activité professionnelle pour une carrière, et le refus de pénaliser des agents, majoritairement des femmes *de facto*, qui ont des carrières moins linéaires.

L'ensemble de ces mesures inscrites dans le projet de loi sont réunies par la promesse d'universalité des droits portée par la majorité.

Le droit pour chacun d'accéder à la formation professionnelle et à l'emploi, placé au fronton du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, reste trop fréquemment ressenti par nos concitoyens comme théorique ou inégal. La privation d'accès à un droit constitutionnellement garanti n'est pourtant pas une option : elle nourrit l'éloignement et renforce la précarité.

Il est aujourd'hui temps de mettre fin à cette réalité pernicieuse.

Reprenant en ce sens la logique poursuivie dans d'autres réformes, du logement à la politique de la ville en passant par l'éducation et la santé, le texte soumis à la discussion parlementaire crée enfin les conditions d'un passage de droits formels à des droits réels.

Les trois rapporteurs formulent conjointement le vœu que l'examen parlementaire du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel soit l'occasion de réaffirmer cet engagement pris devant les Français au printemps 2017 et d'enrichir les outils qui permettront, dès demain, de le concrétiser.

*

* *

SYNTHÈSE

I. PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DES DISPOSITIONS DU TEXTE

Article 1^{er}

Refondation du compte personnel de formation

Adopté par la commission avec modifications

L'article 1^{er} procède à la refondation du compte personnel de formation (CPF) devenu, en quelques années seulement, la clef de voûte du système français de sécurisation des parcours professionnels. Il concrétise l'ambition d'un droit effectif à la formation professionnelle, longtemps resté largement théorique et facteur d'inégalités selon la qualification et le degré d'insertion dans l'emploi.

► Porté par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, le CPF répond à une triple ambition qui tire les conséquences des nouvelles trajectoires professionnelles et des mutations du marché du travail.

– La personnalisation, avec le rattachement du droit à la formation directement à l'actif, garantissant la préservation des droits acquis et leur portabilité.

– L'universalité, qui garantit l'ouverture d'un CPF pour tout actif, quel que soit son statut professionnel, y compris dans la fonction publique, favorisant ainsi la mobilité professionnelle.

– La simplicité, enfin, facilite l'utilisation des droits dans le cadre d'un outil unique qui rassemble l'ensemble des informations relatives aux abondements acquis et aux formations qu'ils peuvent financer.

Après trois années d'application, le CPF apparaît comme un dispositif incontournable, sans cesse plus mobilisé et largement salué par nos voisins.

► Toutefois, malgré ses aménagements successifs, le CPF reste confronté à plusieurs blocages indissociables de ses paramètres constitutifs :

– le système de listes de formations éligibles, complexe et devenu illisible ;

– l'unité de mesure en heures de formation, qui manque de clarté et d'opérationnalité pour le titulaire du compte ;

– l’appropriation inégale du dispositif, conséquence d’outils numériques encore balbutiants et d’une communication insuffisante.

► L’article 1er du projet de loi tire les conséquences de ces différents freins tout en réaffirmant le caractère désormais central du CPF. La monétisation du compte, la suppression du système de listes d’éligibilité et la transformation du congé individuel de formation (CIF) en « projet de transition professionnelle » constituent les conditions d’un CPF en adéquation avec les attentes des salariés et des employeurs. Il poursuit par ailleurs l’objectif d’une sécurisation des parcours des salariés les plus fragiles, en renforçant l’abondement du CPF des salariés les moins qualifiés et en mettant fin à l’abondement prorata temporis du compte des salariés effectuant au moins un mi-temps.

*

* *

Article 2

Conséquences de la rénovation du compte personnel de formation sur le compte personnel d’activité et le compte d’engagement citoyen

Adopté par la commission avec modification

L’article 2 procède à des modifications de conséquence et de coordination rendues nécessaires par la rénovation du compte personnel de formation opérée par l’article 1^{er}.

Le nouveau cadre juridique du CPF – avec, en premier lieu, sa monétisation – s’accompagne de conséquences directes sur les autres dispositifs avec lesquels le CPF interagit, qu’il s’agisse du compte personnel d’activité (CPA) dans lequel il s’inscrit ou du compte d’engagement citoyen (CEC) qu’il permet d’abonder.

*

* *

Article 3

Déploiement d’un conseil en évolution professionnelle enrichi

Adopté par la commission avec modifications

L’article 3 procède à la réforme du conseil en évolution professionnelle (CEP), dispositif récent destiné à garantir le pouvoir d’initiative de tout salarié dans la construction de son parcours professionnel.

Les trois premières années de mise en œuvre du CEP laissent apparaître un déploiement progressif freiné par un déficit de notoriété et un positionnement malaisé dans le paysage institutionnel.

Pour y remédier, l'article 3 prévoit la désignation d'opérateurs supplémentaires du CEP, identifiés et financés par France compétences. Il instaure par ailleurs un partage obligatoire des données relatives à l'activité de conseil destiné à assurer un suivi plus fin du déploiement de cette activité.

*

* *

Article 4

Redéfinition des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle

Adopté par la commission avec modifications

L'article 4 redéfinit le champ des actions entrant dans le périmètre de la formation professionnelle en procédant à trois modifications majeures.

D'une part, il rationalise le périmètre de la formation professionnelle en substituant à la longue liste actuelle d'actions de formation une série resserrée de quatre actions concourant au développement des compétences. Les dispositions relatives à la formation professionnelle s'appliqueront désormais aux actions de formation, aux bilans de compétences, aux actions permettant la validation des acquis de l'expérience et aux actions d'apprentissage. Elles ne se limitent donc plus, par construction, à la seule formation professionnelle continue et couvrent désormais l'ensemble du champ de la formation professionnelle.

D'autre part, il clarifie la notion d'action de formation et redéfinit son objet, dans une approche résolument orientée vers la montée en qualification et le soutien à la mobilité professionnelle. Il favorise par là même le recours aux nouvelles modalités de formation, en reconnaissant notamment la portée des actions de formation en situation de travail (FEST).

Enfin, il redéfinit le champ couvert par les formations certifiantes.

*

* *

Article 4 bis

**Éligibilité à la VAE des activités effectuées au sein
d'un organisme d'accueil communautaire et d'activités solidaires**

Introduit par la commission

L'article 4 *bis* prévoit explicitement l'éligibilité à la validation des acquis de l'expérience des activités effectuées par les personnes accueillies dans des organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires (OACAS).

*

* *

Article 5

Généralisation d'une certification qualité des organismes de formation

Adopté par la commission avec modifications

L'article 5 instaure un système de certification des organismes de formation destiné à garantir le respect de l'exigence de qualité des actions délivrées.

Applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 à l'ensemble des prestataires financés par les fonds publics ou mutualisés de la formation professionnelle, cette obligation de certification pourra être délivrée par le Comité français d'accréditation (COFRAC) ou par toute autre instance de labellisation reconnue par France compétences.

L'évaluation de la qualité des actions de formation reposera sur un référentiel national qui déclinera en indicateurs les différents critères de qualité définis par décret.

Elle s'imposera à l'ensemble des prestataires d'actions de formation professionnelle, dépassant ainsi le champ jusqu'alors limité à la seule formation professionnelle continue et intégrant donc, en conséquence, les actions d'apprentissage.

*

* *

Article 6

**Création du plan de développement des compétences
et aménagement du régime de l'entretien professionnel**

Adopté par la commission avec modifications

L'article 6 procède à la transformation du plan de formation en « *plan de développement des compétences* ». Supprimant la distinction actuelle et formelle entre les actions d'adaptation et de maintien dans l'emploi et celles de développement des compétences, il clarifie le cadre juridique du principal outil de formation des salariés à l'initiative de l'employeur.

La mise en place du plan de développement des compétences prolonge et complète la modernisation de la notion d'action de formation, désormais dénommée action concourant au développement des compétences aux termes de l'article 4 du projet de loi.

L'article 6 aménage, par ailleurs, le régime de l'entretien professionnel, afin d'encourager l'abondement du compte personnel de formation (CPF) par l'employeur et d'adapter, par la négociation collective, les modalités et la périodicité de l'appréciation du parcours du salarié, permettant ainsi la prise en compte de la réalité de l'entreprise.

*

* *

Article 6 bis

**Inclure l'évolution professionnelle dans le champ de
la base de données économiques et sociales**

Introduit par la commission

L'article 6 *bis* prévoit l'inclusion dans la base de données économiques et sociales des éléments relatifs à l'évolution professionnelle.

*

* *

Articles 7, 8 et 9

Assouplissement du cadre juridique du contrat d'apprentissage

Adoptés par la commission avec modifications

Les articles 7 à 9 assouplissent le cadre juridique du contrat d'apprentissage, dont le régime présente aujourd'hui des aspects excessivement contraignants pour l'apprenti ou pour l'employeur.

Ils permettent notamment de mettre fin à la procédure suspensive d'enregistrement du contrat, de relever l'âge limite pour l'apprenti, de donner davantage de flexibilité en termes de temps de travail afin que l'apprenti puisse s'adapter aux conditions réelles de travail et facilitent la rupture unilatérale du contrat à l'initiative de l'employeur comme à celle du salarié.

*

* *

Article 8 bis

Création d'une troisième « prépa-métiers »

Introduit par la commission

L'article 8 bis prévoit le remplacement des dispositifs d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) par une troisième dite « prépa-métiers ».

*

* *

Article 8 ter

Assouplissement du cadre juridique applicable aux mineurs dans un débit de boissons à consommer sur place

Introduit par la commission

L'article 8 *ter* permet aux mineurs apprentis ou stagiaires de l'enseignement professionnel de travailler sans autorisation administrative préalable dans un débit de boissons à consommer sur place à condition de ne pas être placé au service du bar.

*

* *

Article 10

Modification des compétences sur l'orientation

Adopté par la commission avec modifications

L'article 10 transfère à la région la mission d'information sur les métiers, notamment en milieu scolaire. Pour ce faire, les moyens des délégations régionales de l'ONISEP sont transférés aux régions. Il est également proposé d'expérimenter un transfert de personnels volontaires de l'éducation nationale, et notamment des centres d'information et d'orientation (CIO), vers les services régionaux.

*

* *

Article 11

Nouveau cadre juridique pour les centres de formation d'apprentis (CFA)

Adopté par la commission avec modifications

L'article 11 procède à une transformation très profonde du cadre juridique applicable aux centres de formation d'apprentis en vue de favoriser leur développement.

Leur régime, qui s'inspire aujourd'hui beaucoup de l'établissement d'enseignement scolaire, serait aligné sur le droit applicable aux organismes de formation dans un souci de rapprochement de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue, tout en maintenant certaines spécificités liées à l'enseignement à des jeunes.

L'autorisation administrative par les régions est ainsi remplacée par une déclaration d'activité. La création de centres de formation d'apprentis s'en verrait donc facilitée, sous réserve que le projet s'insère dans le nouveau modèle de financement prévu aux articles 17 et 19, et que le CFA- « organisme de formation » soit certifié.

Le cadre transitoire prévu est de nature à permettre aux centres de formation d'apprentis de s'adapter progressivement au nouveau modèle qui s'appliquerait par étapes.

*

* *

Article 11 bis

**Valorisation de l'activité de formation des établissements publics
d'enseignement supérieur**

Introduit par la commission

L'article 11 *bis* permet à un établissement d'enseignement supérieur d'utiliser les recettes tirées de son activité de formation pour développer son offre de formation continue.

*

* *

Article 12

Aide unique

Adopté par la commission sans modification

L'article 12 fusionne l'ensemble des aides à l'apprentissage dans une aide unique sous la forme d'une prime versée par l'État. Cette aide est recentrée vers les apprentis cherchant une qualification équivalente ou inférieure au baccalauréat et vers les PME.

*

* *

Article 13

**Contrats de professionnalisation, suppression des périodes de
professionnalisation et préparation opérationnelle à l'emploi**

Adopté par la commission avec modifications

L'article 13 procède à un aménagement du cadre juridique du contrat de professionnalisation. Outre de nombreuses coordinations avec les autres modifications du texte, il crée un cadre spécifique pour les mobilités internationales « en miroir » de celui qui existe pour le contrat d'apprentissage, supprime la période de professionnalisation, modalité spécifique de mise en œuvre de l'alternance, et expérimente l'acquisition de nouvelles qualifications dans le cadre du contrat de professionnalisation.

*

* *

Article 13 bis

Évaluation des effets du projet de loi sur la promotion de la mobilité des alternants

Introduit par la commission

L'article 13 *bis* impose une évaluation des effets du projet de loi sur mobilité des alternants.

*

* *

Article 14

Régulation renouvelée de l'offre de certifications professionnelles

Adopté par la commission avec modifications

L'article 14 rénove en profondeur le système français de régulation de l'offre de certification professionnelle, à l'avenir piloté par France compétences.

Indispensable au bon appariement de l'offre et la demande en compétences, cette régulation est aujourd'hui critiquée pour son caractère formel, insuffisamment réactif et déconnecté des nouveaux besoins de l'économie.

Pour y remédier, l'article 14 inscrit dans le code du travail – et non plus dans le code de l'éducation – un nouveau système de régulation des certifications et de leur enregistrement, désormais limité dans le temps, au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et au répertoire spécifique des certifications et des habilitations (RSCH). Ce dernier succède à l'Inventaire pour le recensement des compétences et des connaissances transversales.

L'article 14 revalorise, par ailleurs, le rôle des commissions professionnelles consultatives (CPC) en inscrivant dans la loi la présence, pour au moins la moitié de leurs membres, des partenaires sociaux et en prévoyant leur avis conforme sur les projets de certification professionnelle, à l'exception des diplômes nationaux de l'enseignement supérieur.

*

* *

Article 14 bis

Accès des personnes en situation de handicap aux attestations de compétences

Introduit par la commission

L'article 14 *bis* vise à faciliter l'accès des personnes en situation de handicap aux attestations de compétences, afin de leur garantir l'obtention d'un document en dépit d'une incapacité à achever leur formation et à obtenir le diplôme ou le titre.

*

* *

Article 14 ter

**Adaptation du régime des établissements publics
d'enseignement supérieur et de recherche**

Introduit par la commission

L'article 14 *ter* autorise les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche à constituer des filiales de droit privé afin de pouvoir délivrer des activités de formation de courte durée.

*

* *

Article 15

Rôle des acteurs

Adopté par la commission avec modifications

L'article 15 procède à diverses modifications dans les codes du travail, de l'éducation et dans le code général des collectivités territoriales en vue de tenir compte des transferts de compétences résultant de diverses mesures du projet de loi. Il modifie le champ des documents d'orientation régionaux et renforce la compétence de l'État en matière de formation des demandeurs d'emploi, dans le contexte de la mise en place du plan d'investissement compétences.

*

* *

Article 16

Création de France compétences

Adopté par la commission avec modifications

L'article 16 rénove en profondeur la gouvernance du système français de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

Construite par sédimentations successives, cette gouvernance est devenue complexe et illisible au point de ne faciliter ni la coordination des acteurs, ni un pilotage resserré d'une politique publique pourtant devenue prioritaire.

Elle superpose aujourd'hui de nombreuses logiques – avec en premier lieu celles du paritarisme et du quadripartisme – qui rendent indispensable un travail de simplification et de rationalisation des compétences de chacun.

Tel est précisément l'objet de France compétences, nouvel établissement public qui se substituera au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), au Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (CNEFOP), au Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) et à la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

France compétences ne reprendra toutefois pas à droit constant les missions jusqu'alors exercées par ces diverses instances. D'une part, il jouera un rôle clef dans le déploiement des nouveaux dispositifs portés par le projet de loi, qu'il s'agisse du « CPF de transition professionnelle », de la désignation des nouveaux opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) ou du contrôle rénové de la qualité des actions délivrées par les organismes de formation. D'autre part, certaines compétences – en matière notamment d'avis et de consultation – seront transférées à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC).

Plus encore, France compétences exercera une mission clef de financeur de la formation professionnelle, devenant destinataire de la nouvelle contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage. Il procèdera ensuite à sa répartition et à son versement aux différents financeurs de la formation – État, Caisse des dépôts et consignations, régions, opérateurs de compétences.

Pour mener à bien ses missions, France compétences sera doté d'un conseil d'administration quadripartite, complété par des personnalités qualifiées. Mises en œuvre par la direction générale, ses actions suivront par ailleurs le cadre défini par la convention triennale d'objectifs et de performance conclue avec l'État.

L'institution verra le jour au 1^{er} janvier 2019.

*

* *

Articles 17 et 18

Contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Adoptés par la commission avec modifications

L'article 17 simplifie le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage en créant une contribution unique à la formation professionnelle qui remplace la contribution à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage.

Cette contribution unique allègerait globalement le niveau de prélèvement, notamment sur les plus petites entreprises, en ajustant le niveau de contribution et l'utilisation réelle des fonds. Ses règles d'affectation permettraient d'orienter une part importante de fonds vers le développement des formations en alternance (apprentissage et professionnalisation). La taxe d'apprentissage, la contribution supplémentaire à l'apprentissage et la contribution à la formation professionnelle continue devaient donc être supprimées.

L'article crée d'autres contributions « fléchées » sur le développement de l'alternance, le développement des formations professionnalisantes et le financement du compte personnel de formation et ajuste les taux de la contribution « malus » sur le développement de l'alternance.

À l'initiative de la rapporteure, la taxe d'apprentissage dans sa configuration actuelle est finalement maintenue et constitue une branche de la contribution unique. Il n'est plus prévu de contribution au développement des formations professionnalisantes, qui devient une fraction de la taxe d'apprentissage.

L'article 18 ajuste les règles de taux ou de prélèvement de la contribution unique pour l'adapter aux spécificités de certains secteurs économiques.

*

* *

Articles 19 et 20

Création des opérateurs de compétences

Adoptés par la commission avec modifications

L'article 19 procède à une transformation très profonde des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) qui deviennent des opérateurs de compétences. Ces derniers sont déchargés de la collecte légale pour mieux assurer des missions d'appui aux entreprises et aux branches. Ces missions s'étendent de

manière inédite au financement de l'ensemble de l'alternance, apprentissage compris, à travers le nouveau mécanisme de « coût au contrat ».

L'article 20 habilite le Gouvernement à définir par voie d'ordonnances les modalités de transfert du recouvrement des contributions légales issues de l'article 17.

*

* *

Article 21

Contrôle de l'obligation de participation au développement de la formation professionnelle

Adopté par la commission avec modifications

L'article 21 simplifie et harmonise le régime de contrôle de la formation professionnelle dans le code du travail, tirant ainsi les conséquences de plusieurs modifications apportées par le projet de loi (la réunion des régimes juridiques de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue au sein de la formation professionnelle, la création des opérateurs de compétences, la diversification des organismes chargés du conseil en évolution professionnelle). Il adapte également le régime des sanctions.

*

* *

Article 22

Dispositions applicables dans les départements et dans certaines collectivités de l'outre-mer

Adopté par la commission sans modification

L'article 22 procède à l'adaptation de l'application du projet de loi aux départements d'outre mer. Les modifications apportées sont pour l'essentiel de nature rédactionnelle.

*

* *

Article 23

Ratification d'ordonnances relatives à l'universalisation du compte personnel d'activité et au droit du travail applicable à Mayotte

Adopté par la commission sans modification

L'article 23 procède à la ratification de trois ordonnances relatives au droit du travail, sans y apporter de modification.

Les deux premières ordonnances concrétisent l'ambition d'universalité du compte personnel d'activité (CPA), inscrite dès la loi du 8 août 2016 ayant créé le dispositif. Elles ouvrent ainsi l'accès du CPA aux agents publics et à ceux des chambres consulaires.

La troisième ordonnance adapte le droit du travail à Mayotte, tirant les conséquences de la départementalisation de ce territoire. La partie législative du code du travail lui est ainsi applicable depuis le 1^{er} janvier 2018 sous réserve d'un certain nombre d'adaptations, de dispositifs transitoires et d'entrées en vigueur échelonnées de certains dispositifs jusqu'au 1^{er} janvier 2022.

*

* *

Article 24

Correction d'erreurs de références juridiques

Adopté par la commission avec modifications

L'article 24 corrige plusieurs erreurs de référence au sein du code du travail, qui résultent à la fois de la réforme du 5 mars 2014 et des dispositions contenues dans le présent projet de loi. Il procède également aux corrections nécessaires dans le code du sport et le code de la santé publique.

*

* *

Article 25

Entrée en vigueur du titre I

Adopté par la commission sans modification

L'article 25 prévoit les conditions générales d'entrée en vigueur du titre I relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Les dispositions ont

vocation à s'appliquer au 1^{er} janvier 2019, sous réserve de dispositions spécifiques contraires.

*
* *

Article 25 bis
Évaluation du titre I du projet de loi

Introduit par la commission

L'article 25 *bis* vise à évaluer l'ensemble du titre I du projet de loi sous la forme d'un rapport remis trois ans après la promulgation de la loi au Gouvernement.

*
* *

Article 26
**Ouverture du régime d'assurance chômage aux démissionnaires
et aux travailleurs indépendants**

Adopté par la commission avec modifications

L'article 26 pose le principe de l'extension de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires et aux travailleurs indépendants, qui en l'état du droit n'en sont en principe pas bénéficiaires.

S'agissant des travailleurs indépendants, il est simplement fait mention d'une nouvelle allocation spécifique, dont les contours sont définis à l'article 28.

S'agissant des salariés démissionnaires, il est prévu de les rendre éligibles à l'assurance chômage dans les conditions de droit commun – donc sans mise en place d'une allocation spécifique –, sous réserve du respect de deux grands critères :

- une durée minimale d'activité antérieure, qui pourrait être fixée à cinq ans continus ;
- la préparation d'un projet réel et sérieux de création d'entreprise, ou bien de reconversion nécessitant une formation.

L'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires, de nature à dynamiser les mobilités professionnelles, concernerait jusqu'à 30 000 personnes et générerait un surcoût pour le régime compris entre 230 et 345 millions d'euros.

*
* *

Article 27

**Prévention des démissions insuffisamment préparées
et dispositif de contrôle spécifique aux démissionnaires**

Adopté par la commission avec modifications

L'article 27 prévoit des dispositions spécifiques à l'assurance chômage des salariés démissionnaires, afin de tenir compte du caractère particulier de leur situation.

En amont de la démission, afin d'éviter que celle-ci intervienne de manière inconsidérée, il est prévu que le salarié souhaitant bénéficier du nouveau droit à l'assurance chômage sollicite un conseil en évolution professionnelle, qui l'aidera à formaliser son projet après avoir étudié les pistes qui lui permettraient le cas échéant de poursuivre son objectif professionnel dans le cadre de son contrat de travail, sans démissionner, donc.

En aval de la démission si elle a finalement lieu, il est nécessaire d'instaurer un mécanisme de contrôle spécifique. En effet, il convient d'exiger du salarié démissionnaire qu'il atteste de la réalité des démarches pour l'accomplissement de son projet professionnel, et non qu'il recherche un emploi dans les conditions de droit commun prévues pour les salariés involontairement privés d'emploi.

*

* *

Article 28

Création de l'allocation des travailleurs indépendants

Adopté par la commission avec modifications

L'article 28 précise les contours de l'allocation des travailleurs indépendants, qui sera versée en cas de privation involontaire d'emploi, conformément à l'engagement de campagne du Président de la République.

Les justifications historiques excluant les indépendants du régime public d'assurance chômage, à savoir l'auto-assurance du risque à travers la détention d'un capital, sont moins pertinentes aujourd'hui, dans un contexte de mutations du travail indépendant.

Aussi, afin d'encourager l'entrepreneuriat, le Gouvernement entend offrir aux indépendants un « filet de sécurité », consistant en une allocation forfaitaire de 800 euros par mois, pendant six mois au plus.

Afin de limiter le phénomène d'aléa moral, classique en économie de l'assurance et consistant à ce que les nouveaux assurés adoptent des comportements plus risqués en se sachant couverts contre le risque, le bénéfice de l'allocation – servie par Pôle Emploi – sera assez strictement encadré :

– par des conditions d'accès (durée minimale d'activité de deux ans, revenu minimal d'activité de 10 000 euros par an, conditions de ressources) ;

– par un fait générateur de la perte d'emploi strictement extérieur à la volonté de l'indépendant (liquidation ou redressement judiciaire).

Aucune contribution ne sera exigée des indépendants, l'allocation étant financée notamment par l'impôt qui sera affecté au régime d'assurance chômage dans le cadre de la réforme de son financement.

Le coût du dispositif devrait s'élever à 140 millions d'euros, couvrant environ 29 000 indépendants.

*

* *

Article 29

Possibilité de faire varier le taux de la contribution patronale d'assurance chômage en fonction du nombre de fins de contrats

Adopté par la commission avec modifications

L'article 29 permet de moduler, entreprise par entreprise, le taux de la contribution patronale d'assurance chômage en fonction du nombre de fins de contrat donnant lieu à indemnisation par Pôle Emploi.

L'objectif est de responsabiliser davantage les employeurs, afin de limiter le recours croissant aux contrats courts, qui pèsent sur l'équilibre financier du régime, proportionnellement bien plus que leur place dans l'emploi total.

Cette possibilité de modulation, à la hausse comme à la baisse, devrait en principe être décidée par les accords d'assurance chômage. Toutefois, l'article 33 du projet de loi permet sa mise en œuvre à titre provisoire par décret, si le Gouvernement le juge utile après avoir pris connaissance, au plus tard le 1^{er} janvier prochain, des propositions issues des négociations de branche sur le sujet, que les partenaires sociaux ont ouvertes par l'accord national interprofessionnel du 22 février dernier.

*

* *

Article 29 bis

**Permettre le remplacement de plusieurs salariés
avec un seul contrat à durée déterminée**

Introduit par la commission

Cet article permet le remplacement par un seul salarié en contrat à durée déterminée de plusieurs salariés, ce qui est impossible en l'état du droit, qui favorise en conséquence l'augmentation du nombre de contrats courts.

*

* *

Article 30

Règles de financement du régime d'assurance chômage

Adopté par la commission avec modifications

L'article 30 entérine la suppression de la cotisation salariale d'assurance chômage, dont la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2018 a prévu, pour cette année, la prise en charge par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS). L'objectif était de redonner du pouvoir d'achat aux salariés, objectif qui se trouve donc pérennisé par le présent article.

La LFSS a par ailleurs prévu, à compter de 2019, l'intégration de la cotisation patronale d'assurance chômage dans le champ de l'allègement général de cotisations patronales de sécurité sociale, afin de renforcer la compétitivité des entreprises françaises.

La combinaison de ces deux mesures a pour effet spontané de priver l'UNÉDIC de 16 milliards d'euros, soit 45 % de ses ressources. Le mécanisme de prise en charge par l'ACOSS, présenté comme temporaire par le Gouvernement, doit donc céder la place à un financement pérenne.

Cet article prévoit en conséquence d'affecter à l'UNÉDIC tout ou partie d'une imposition de toute nature. Il s'agira d'une fraction de contribution sociale généralisée (CSG), dont les taux ont été augmentés de 1,7 point en LFSS, concomitamment à la « suppression » de la cotisation chômage salariale.

Le texte ne prévoit pas explicitement l'affectation d'une fraction de CSG, car une telle disposition relève du domaine exclusif des lois de financement ; elle sera donc inscrite dans la LFSS 2019.

Cette évolution majeure des modalités de financement de l'assurance chômage soulève inmanquablement des questions sur la nature de ce régime, jusqu'alors clairement assurantiel et contributif. Ces questions, qui devront

appeler des réponses en termes de politique publique, ne remettent pas en cause la solidité juridique du dispositif retenu par le Gouvernement.

*
* *

Article 31

Disposition transitoire relative à la contribution globale de l'UNÉDIC au budget de Pôle emploi

Adopté par la commission sans modification

L'article 31 prévoit que la contribution globale versée par l'UNÉDIC au budget de Pôle Emploi, qui représente 10 % des ressources de l'assurance chômage, reste calculée en 2019 et 2020 sur la même assiette qu'en l'état du droit, avant prise en compte du changement des modalités de financement opéré par l'article 30.

L'objectif est de garantir à Pôle Emploi la stabilité de la contribution globale pour les deux années à venir.

*
* *

Article 32

Cadrage des négociations des accords d'assurance chômage

Adopté par la commission avec modifications

L'article 32 organise un encadrement plus strict des accords d'assurance chômage par l'État, afin d'améliorer une gouvernance jugée insuffisamment efficace.

Le Premier ministre adressera à cet effet aux partenaires sociaux, avant le début des négociations, un document de cadrage indiquant notamment la trajectoire financière que l'accord devra respecter pour être agréé, et donc produire ses effets.

En cours d'exécution de l'accord, le Premier ministre pourra adresser aux partenaires sociaux un nouveau document de cadrage si la trajectoire financière constatée s'éloigne de celle du premier document de cadrage, ou si le législateur a fait sensiblement évoluer la trajectoire en loi de programmation des finances publiques.

*
* *

Article 33

Mise en œuvre transitoire par voie réglementaire de certaines mesures habituellement fixées par la convention d'assurance chômage

Adopté par la commission avec modifications

L'article 33 permet au Gouvernement de prendre par décret en Conseil d'État, sur une période limitée (du 1^{er} janvier 2019 au 30 septembre 2020), des mesures d'application du régime d'assurance chômage relevant en l'état du droit du champ conventionnel.

Il s'agit, d'une part, de permettre l'ouverture rapide de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires et aux travailleurs indépendants.

D'autre part, le Gouvernement s'autorise à moduler le taux de la cotisation patronale et à modifier les règles encadrant le cumul d'un revenu d'activité avec l'allocation d'assurance, si d'aventure les propositions formulées par les partenaires sociaux dans un rapport qu'il leur est demandé de remettre sur ces sujets avant le 1^{er} janvier 2019 s'avéraient insuffisantes pour lutter contre l'emploi précaire.

*

* *

Article 34

Mise en œuvre à titre expérimental d'un journal de bord des demandeurs d'emploi

Adopté par la commission avec modifications

L'article 34 prévoit, dans le cadre de l'article 37-1 de la Constitution, l'expérimentation pendant 18 mois, à compter du 1^{er} juin 2019, d'un nouvel outil d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

À l'occasion de leur réinscription sur la liste des demandeurs d'emploi, chaque mois, les demandeurs d'emploi inscrits dans les régions concernées par l'expérimentation (dont la liste sera arrêtée par le ministre chargé de l'emploi) devront renseigner un « journal de bord », faisant état de l'avancement de leur recherche d'emploi. Le défaut de renseignement emporterait cessation de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, et en conséquence perte des droits afférents, notamment à l'allocation d'assurance.

Le contenu du journal de bord devrait être défini dans le décret en Conseil d'État fixant les modalités de l'expérimentation et de son évaluation.

*

* *

Article 35

Modernisation de la définition de l'offre raisonnable d'emploi

Adopté par la commission sans modification

L'article 35 supprime le dispositif actuel d'évolution par paliers de la définition de l'offre raisonnable d'emploi (ORE).

Le refus de deux ORE entraîne radiation de la liste des demandeurs d'emploi, et en conséquence perte des droits afférents, notamment à l'allocation d'assurance.

L'ORE est définie selon les critères fixés dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Lorsque le PPAE est réactualisé, la définition de l'ORE est « resserrée », de sorte à rendre une offre d'autant plus raisonnable que la durée d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi est longue. Il s'agit d'inciter les demandeurs d'emploi à reprendre une activité même si elle est moins bien rémunérée et plus loin de leur domicile que les critères originellement fixés dans le PPAE.

Cette logique d'objectivation quasi-mécanique des critères de l'ORE apparaît mal adaptée à la réalité du marché du travail, à tel point que les radiations pour refus d'ORE sont quasi-inexistantes.

Le Gouvernement propose donc de supprimer le caractère évolutif de la définition de l'ORE, renvoyant par conséquent l'appréciation du caractère raisonnable d'une offre au dialogue entre le demandeur d'emploi et son conseiller de Pôle Emploi.

*
* *

Article 36

Modernisation des règles de contrôle et de sanction des demandeurs d'emploi

Adopté par la commission avec modifications

L'article 36 a pour objet essentiel de transférer à Pôle Emploi les pouvoirs de sanction des demandeurs d'emploi encore exercés par les préfets en l'état du droit : suppression ou réduction du revenu de remplacement en cas de radiation de la liste des demandeurs d'emploi, d'une part, pénalité administrative en cas de fausse déclaration, d'autre part.

Ce transfert, recommandé par la Cour des comptes, est d'autant plus logique que Pôle Emploi procède déjà aux radiations – qui constituent une autre forme de sanction – et dispose de moyens humains près de dix fois supérieurs à

ceux des préfets pour l'exercice de cette mission spécifique de contrôle des demandeurs d'emploi.

Réalisable à moyens constants pour Pôle Emploi, ce transfert s'accompagnera de modifications paramétriques du régime des sanctions, destinées à le simplifier et à le rendre plus progressif.

*
* *

Article 36 bis

Mention des voies et délais de recours dans la décision de Pôle Emploi relative à la mise en paiement de l'allocation d'assurance

Introduit par la commission

Cet article prévoit que la décision de Pôle Emploi relative à la mise en paiement de l'allocation d'assurance mentionne à peine de nullité les voies et délais de recours.

*
* *

Article 36 ter

Rapport au Parlement sur le non-recours aux droits en matière d'assurance chômage

Introduit par la commission

Cet article prévoit la remise au Parlement d'un rapport sur le non-recours aux droits en matière d'assurance chômage, dans un délai de deux ans suivant la promulgation de la loi.

*
* *

Article 37

Dispositions relatives à l'outre-mer

Adopté par la commission sans modification

L'article 37 prévoit que la convention d'assurance chômage applicable à Mayotte soit, comme la convention applicable en métropole, négociée dans le respect du document de cadrage adressé par le Premier ministre aux partenaires sociaux.

Il procède par ailleurs à des modifications rédactionnelles.

*
* *

Article 38

Actualisations rédactionnelles

Adopté par la commission avec modifications

L'article 38 apporte une série de modifications d'ordre rédactionnel au code du travail.

*
* *

Article 39

Modalités d'entrée en vigueur

Adopté par la commission sans modification

L'article 39 prévoit les modalités d'entrée en vigueur des dispositions du titre II du projet de loi, pour l'essentiel au 1^{er} janvier 2019.

*
* *

Article 40

Simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Adopté par la commission avec modifications

L'article 40 vise à aménager l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) pour en faire l'instrument principal de l'emploi direct des personnes reconnues handicapées. En premier lieu, une clause de revoyure du taux de l'OETH, maintenu à 6 % des effectifs des entreprises de plus de vingt salariés, est insérée. Ensuite, les modalités de déduction de certaines dépenses de la contribution financière annuelle, modalité d'acquittement de l'OETH, sont modifiées. Enfin, la déclaration d'obligation d'emploi est intégrée à la déclaration sociale nominative afin d'en simplifier la démarche pour les employeurs.

*

* *

Article 41

Transmission des informations relatives aux caractéristiques de l'emploi dans la déclaration sociale nominative

Adopté par la commission sans modification

L'article 41 modifie l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale pour élargir les principales fonctions de la déclaration sociale nominative à la transmission d'informations relatives aux caractéristiques de l'emploi pour couvrir notamment les informations déclarées au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

*

* *

Article 42

Extension des dispositions précédentes aux employeurs publics

Adopté par la commission avec modifications

L'article 42 tend à modifier l'article L. 323-2 du code du travail qui formule pour le secteur public l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Il vise en outre à abroger l'article L. 323-8 du même code relatif aux modalités d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi pour le secteur public.

Enfin, il modifie l'article L. 323-8-6-1 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et les modalités de versement de la contribution annuelle financière.

Dans ces trois cas de figure, l'objectif consiste à étendre aux employeurs publics les dispositions portées par l'article 40 pour le secteur privé.

*
* *

Article 43

Renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées

Adopté par la commission avec modifications

L'article 43 vise à renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées notamment en réaffirmant leur vocation économique et sociale et en substituant au contrat d'objectif triennal conclu entre l'État et l'entreprise adaptée un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

*
* *

Article 44

Transposition de la directive relative à l'accessibilité des sites internet

Adopté par la commission avec modifications

L'article 44 a pour objet de transposer la directive (UE) 2016/2102 du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public. Cette transposition doit intervenir avant le 23 septembre 2018.

*
* *

Article 45

Transposition de la directive relative à l'utilisation des œuvres protégées pour des personnes handicapées

Adopté par la commission avec modifications

L'article 45 vise à transposer la directive 2017/1564 du 13 septembre 2017 sur certaines utilisations autorisées d'œuvres protégées par le droit d'auteur en faveur des personnes atteintes d'une déficience les empêchant de lire. L'objectif est de se conformer aux exigences découlant du Traité de Marrakech, adopté en 2013, afin d'améliorer la disponibilité des formats d'œuvres adaptés et de favoriser leur circulation transfrontière.

*

* *

Article 46

Inclure dans la représentation des salariés les bénéficiaires de contrats unique d'insertion

Adopté par la commission avec modifications

L'article 46 vise à mettre en conformité la législation nationale avec le droit de l'Union européenne en intégrant les catégories de salariés titulaires de contrats d'accompagnement dans l'emploi et de salariés titulaires de contrat initiative-emploi dans le calcul des effectifs des entreprises pour les seules dispositions relatives aux instances représentatives du personnel.

*

* *

Article 46 bis

Informations contenues dans la déclaration de performance extra-financière des entreprises

Introduit par la commission

Cet article vise à compléter les informations contenues dans la déclaration de performance extra-financière des entreprises prévue à l'article L. 225-102-1 du code de commerce pour inclure « *les mesures prises en faveur des personnes handicapées* ».

*

* *

Article 47

Suppression du Conseil national de l'insertion par l'activité économique

Adopté par la commission sans modification

L'article 47 supprime le Conseil national de l'insertion par l'activité économique. Il sera remplacé par un Comité d'orientation de l'inclusion dans l'emploi, créé par décret.

Cet article met en œuvre une proposition du rapport remis au Gouvernement par M. Jean-Marc Borello, en faveur d'une approche plus globale de la notion d'inclusion.

*

* *

Article 48

Suppression de la participation des missions locales aux maisons de l'emploi

Adopté par la commission sans modification

L'article 48 abroge l'article du code du travail qui prévoit que les missions locales participent aux maisons de l'emploi. En effet, avec la réorganisation du service public de l'emploi en 2008, les maisons de l'emploi ont de fait perdu leur mission d'accompagnement des demandeurs d'emploi. En revanche, cette mission continue d'être assurée, pour les 16-25 ans, par les missions locales. Leur participation aux maisons de l'emploi est donc devenue sans fondement.

*

* *

Article 49

Dispositions relatives à l'organisation de Pôle Emploi

Adopté par la commission sans modification

L'article 49 a pour objet de lever deux contradictions entre le règlement et la loi concernant l'organisation de Pôle Emploi :

– d'une part, le règlement permet un vote par procuration au conseil d'administration sur les décisions financières, ce que la loi ne permet pas ;

– d'autre part, le règlement permet au conseil d'administration de créer des établissements à compétence nationale ou spécifique, alors que la loi prévoit

que Pôle Emploi est simplement composé d'une direction générale et de directions régionales.

Dans les deux cas, il s'agit de prévoir dans la loi ce que permet déjà le règlement.

*
* *

Article 50

Allègement des obligations applicables au détachement frontalier ou de courte durée

Adopté par la commission avec modifications

L'article 50 vise à assouplir les exigences administratives liées au détachement de salariés étrangers en France dans le cadre des zones frontalières et des prestations ou opérations ponctuelles ou de courte durée avec une nouvelle section consacrée aux conditions particulière de détachement dans le code du travail.

*
* *

Article 51

Allègement des obligations applicables au détachement pour compte propre

Adopté par la commission sans modification

L'article 51 a pour objet d'alléger les exigences administratives liées au détachement de salariés, telles que la déclaration préalable de détachement et la désignation d'un représentant sur le territoire national, dans le cadre des détachements pour compte propre.

*
* *

Article 52

Suppression de la contribution forfaitaire détachement

Adopté par la commission sans modification

L'article 52 vise à supprimer la contribution dite « droit de timbre », jamais appliquée, due par tout employeur établi hors de France qui détache un

salarié sur le territoire national, prévue à l'article 106 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et codifiée à l'article L. 1262-4-6 du code du travail.

*

* *

Article 52 bis

Introduction d'une nouvelle condition à la reconnaissance du statut de salarié détaché

Introduit par la commission

Cet article complète la définition du salarié détaché prévue à l'article L. 1261-3 du code du travail en précisant que le salarié détaché doit travailler de façon habituelle « *hors du territoire national* ».

*

* *

Article 53

Rehaussement du plafond des amendes administratives relatives aux prestations de service internationales et allongement de la période de prise en compte de la réitération

Adopté par la commission sans modification

L'article 53 relève les plafonds des amendes administratives passibles en cas de manquement du prestataire étranger à ses diverses obligations et, le cas échéant, du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre à son obligation de vigilance. Il allonge également la période de prise en compte de la réitération.

Le renforcement des sanctions administratives est dans le prolongement des précédentes réformes législatives ⁽¹⁾ qui ont consolidées et durcies les sanctions administratives afin de mieux garantir l'effectivité des obligations incombant aux employeurs étrangers et aux donneurs d'ordre ou maîtres d'ouvrage.

*

* *

(1) *Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*

Article 54

Suspension des prestations de service internationales en cas de non-paiement des amendes administratives

Adopté par la commission avec modifications

Cet article vise à créer un nouveau cas de suspension de prestation de service à l'égard d'un employeur étranger détachant des salariés dans le cas où il ne se serait pas acquitté du paiement des amendes administratives déjà notifiées. Les prestataires de services étrangers seraient ainsi incités à s'acquitter plus systématiquement des amendes administratives dues.

*

* *

Article 55

Suppression du caractère suspensif du recours formé contre les titres de perception d'amendes administratives

Adopté par la commission sans modification

L'article 55 vise à modifier les dispositions du code du travail relatives aux amendes administratives en matière de détachement et de droit des salariés. Il tend à supprimer le caractère suspensif des recours formés contre les titres de perception de ces amendes.

*

* *

Article 56

Extension du champ de la sanction administrative de fermeture temporaire d'établissement

Adopté par la commission avec modifications

L'article 56 étend la sanction administrative de fermeture temporaire d'établissement sous forme d'arrêt d'activité en cas d'infraction de travail illégal, aux prestations intervenant en dehors de l'établissement ou du siège de l'entreprise ou d'un chantier de bâtiments ou de travaux publics.

*

* *

Article 57

Création d'un nouveau cas d'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'activité

Adopté par la commission sans modification

L'article 57 créé un nouveau cas d'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'activité en cas de non-respect des conditions de détachement de salariés en France par l'employeur prévues à l'article L. 1262-3 du code du travail.

Il ajoute pour cela un 3° à l'article L. 8221-3 du même code, qualifiant les cas d'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'activité.

*

* *

Article 58

Création d'une amende administrative pour absence de déclaration d'un chantier forestier ou sylvicole

Adopté par la commission sans modification

L'article 58 vise à modifier le code rural et de la pêche maritime et à créer une amende administrative sanctionnant l'absence de déclaration d'un chantier forestier ou sylvicole en lieu et place d'une contravention de 5^{ème} classe.

*

* *

Article 59

Diffusion des condamnations pour travail illégal en bande organisée

Adopté par la commission avec modifications

Cet article vise à rendre obligatoire la peine complémentaire de publication et de diffusion des décisions prononcées en matière de condamnation pour travail dissimulé lorsque l'infraction est commise en bande organisée.

L'objectif recherché est de rendre plus dissuasive la sanction de cette forme de travail dissimulé.

*

* *

Article 60

Renforcement des pouvoirs d'enquête de l'inspection du travail en matière de travail illégal

Adopté par la commission avec modifications

Cet article vise à moderniser et renforcer les pouvoirs d'enquête des agents de contrôle de l'inspection du travail dans le cadre de la lutte contre le travail illégal. Il crée deux nouveaux articles au sein du code du travail afin, d'une part, d'ouvrir le droit de communication aux données et supports informatisés et, d'autre part, d'élargir ce droit de communication aux tiers à l'occasion des opérations de contrôle.

*

* *

Article 61

Mesure des écarts de rémunération et actions en faveur de l'égalité professionnelle

Adopté par la commission avec modifications

L'article 61 vise à garantir le respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à travail égal ou de valeur égale. Pour ce faire, il impose la mesure par les entreprises d'au moins 50 salariés des écarts de rémunération, en s'appuyant sur un indicateur chiffré et anonymisé. Il s'inscrit ainsi directement dans le plan d'action « *pour une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes* » présenté en mai 2018 par le Gouvernement.

Prolongeant l'ambition d'égalité professionnelle, l'article prévoit par ailleurs l'obligation pour les branches professionnelles de fournir un bilan de leur action en faveur de l'égalité professionnelle au sein de leur rapport annuel d'activité.

*

* *

Article 62

Information sur les voies de recours en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Adopté par la commission avec modifications

L'article 62 rend obligatoire l'affichage par l'employeur, au sein de l'entreprise, des voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de

harcèlement sexuel ainsi que des coordonnées des autorités et services compétents, afin de les porter à la connaissance de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

*
* *

Article 62 bis

Inclusion dans la négociation relative à l'égalité professionnelle de l'enjeu de la lutte contre le harcèlement sexuel

Introduit par la commission

L'article 62 *bis* intègre dans la négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle l'enjeu de la lutte contre le harcèlement sexuel.

*
* *

Article 62 ter

Inclusion dans la négociation relative à l'égalité professionnelle de l'enjeu d'accès à la formation et à la qualification

Introduit par la commission

L'article 62 *ter* intègre dans la négociation d'entreprise relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail l'enjeu de l'accès sans discrimination à la formation et à la qualification professionnelles.

*
* *

Articles 63, 64 et 65

Prise en compte de l'activité professionnelle exercée par le fonctionnaire en disponibilité

Adoptés par la commission avec modifications

L'article 63 prévoit pour la fonction publique de l'État, la prise en compte, dans la limite de cinq années, de l'exercice d'une activité professionnelle sous le régime de la disponibilité dans l'avancement des fonctionnaires ainsi que dans

l'accès aux emplois à responsabilité, sous réserve des dispositions statutaires dont ils relèvent. Il s'agit de favoriser la mobilité professionnelle.

Les articles 64 et 65 appliquent un principe identique à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière.

*

* *

Article 66

Habilitation à prendre par ordonnances les mesures de coordination et de correction des dispositions du présent projet de loi

Adopté par la commission sans modification

L'article 66 propose d'habiliter le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures nécessaires pour garantir la cohérence et l'exactitude des dispositions issues du présent projet de loi, et pour les adapter aux collectivités et territoires d'outre-mer.

*

* *

II. PRINCIPAUX AMENDEMENTS ADOPTÉS PAR LA COMMISSION

La commission a adopté 297 amendements au cours de ses débats conduisant notamment à l'insertion de 16 articles additionnels.

A. LES PRINCIPALES MODIFICATIONS DU TEXTE

- Quatre modifications majeures ont été apportées au régime du compte personnel de formation (CPF), lors de l'examen de l'**article 1^{er}** par la commission.

Le principe d'un abondement majoré du CPF des travailleurs en situation de handicap, tout d'abord, a été adopté, à l'initiative de MM. Paul Christophe et Bernard Perrut et de Mme Gisèle Biémouret. Le niveau précis de cette majoration sera défini par voie réglementaire.

La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe lourd, ensuite, a été rendue éligible de droit au CPF. Jusqu'alors limitée aux véhicules du groupe léger, cette éligibilité a été étendue sur proposition du groupe La République en Marche (LaREM), de M. Gérard Cherpion, Mme Véronique Louwagie et MM. Bernard Perrut, Francis Vercamer et Jean-François Cesarini.

Par ailleurs, un amendement gouvernemental crée de nouvelles commissions paritaires interprofessionnelles régionales, qui seront en charge de l'examen du CPF de transition professionnelle et attesteront du caractère réel et sérieux du projet de reconversion professionnelle des démissionnaires. Les conséquences de cette création dans les autres dispositions du projet de loi sont tirées par l'adoption d'amendements ultérieurs du Gouvernement.

Enfin, un amendement de M. Hugues Renson a été adopté afin de garantir le caractère ouvert et réutilisable des données figurant sur le système d'information, afin de permettre le recours à l'*open data*.

- S'agissant de l'**article 2**, qui tire les conséquences de la monétisation du CPF sur le compte personnel d'activité (CPA) et, en son sein, le compte d'engagement citoyen (CEC), la commission a adopté un amendement de Mme Michèle de Vaucouleurs prévoyant la remise d'un rapport du Gouvernement au Parlement sur la mobilisation du CEC. Ce rapport devra être remis avant le 1^{er} janvier 2019.

- La mission du conseil en évolution professionnelle (CEP), rénovée à l'**article 3**, est complétée par la nécessité pour l'opérateur du CEP de prendre en compte les besoins sociaux – et non pas uniquement économiques – des territoires. Cette précision a été adoptée sur proposition de M. Jean-Hugues Ratenon et de ses collègues du groupe La France insoumise.

En outre, un amendement de la rapporteure prolongeant jusqu'au 30 septembre 2019 la possibilité pour les OPACIF-FONGECIF de délivrer des prestations de CEP a également été adopté par la commission à cet article. Il s'agit ainsi d'assurer la transition jusqu'au nouveau système de désignation d'opérateurs supplémentaires par France compétences.

● L'**article 4**, qui définit les nouvelles « *actions de développement des compétences* », a été enrichi par un amendement du Gouvernement visant à compléter le dispositif de préparation à l'apprentissage par un statut pour ses bénéficiaires, associé à une affiliation obligatoire à un régime de sécurité sociale.

Un amendement de Mme Sylvie Charrière, rapporteure pour avis au nom de la commission des affaires culturelles et de l'éducation, a par ailleurs été adopté afin de préciser que l'objectif de développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre leurs études s'applique à l'apprentissage quelle qu'en soit la filière.

● La modification la plus substantielle apportée à l'**article 5**, qui généralise l'obligation de certification qualité des organismes de formation financées par des fonds publics ou mutualisés, concerne la suppression de l'exception applicable aux établissements d'enseignement secondaire ou supérieur publics et aux établissements d'enseignement supérieur privés à but non lucratif. L'obligation de certification qualité s'imposera ainsi à l'ensemble des établissements et organismes financés à partir des fonds publics ou mutualisés, quel que soit leur statut. Cette extension du périmètre de l'obligation a été adoptée sur proposition du groupe LaREM et de M. Bernard Perrut, Mmes Michèle de Vaucouleurs, Fadila Khattabi et Sarah El Haïry et M. Gilles Lurton.

En complément, un amendement du Gouvernement a étendu aux organismes financés par les nouvelles commissions paritaires interprofessionnelles régionales créées à l'article 1^{er} du projet de loi le champ d'application de cette certification.

● Trois modifications de fond ont été apportées au nouveau « *plan de développement des compétences* », défini à l'**article 6** :

– un amendement de M. Brahim Hammouche prévoit que l'accès des salariés à la formation peut s'effectuer, à leur initiative, par la mobilisation du CPF mais aussi dans le cadre du plan de développement des compétences, après accord de l'employeur ;

– un amendement de Mme Ericka Bareigts rétablit la disposition aujourd'hui en vigueur, prévoyant que l'employeur peut proposer des formations de développement des compétences et de lutte contre l'illettrisme ;

– un amendement de la rapporteure rétablit le cas spécifique des salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Quatre amendements de la rapporteure aménagent, par ailleurs, le régime de l’entretien professionnel :

– le premier amendement vise à garantir l’information du salarié sur le conseil en évolution professionnelle à l’occasion de chaque entretien professionnel ;

– le deuxième renvoie à la négociation collective la définition ou non d’un quatrième critère constitué par l’abondement supplémentaire du CPF. La rédaction maintient par ailleurs la possibilité ouverte par le projet de loi initial de définir, par cette même négociation, d’autres modalités d’appréciation du parcours professionnel du salarié, ainsi qu’une autre périodicité des entretiens professionnels ;

– le troisième prévoit l’information du comité social et économique par l’employeur sur la mise en œuvre des entretiens professionnels ;

– le quatrième demande au Gouvernement la remise d’un rapport relatif à la mise en œuvre des entretiens professionnels, à l’approche du premier état des lieux récapitulatif prévu en 2020. Ce rapport devra être remis au Parlement dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la loi.

● À l’initiative du Gouvernement, la commission a adopté à l’**article 7** une définition des missions des chambres consulaires, créant pour la première fois un cadre légal exhaustif de leurs activités en matière d’apprentissage et d’orientation.

● À l’**article 8** relatif au régime du contrat d’apprentissage, un amendement permet d’expérimenter un cadre renforcé pour la mobilité des apprentis dans les départements d’outre-mer vers leur environnement géographique proche.

● À l’**article 9**, un amendement précise que le maintien de la formation en centre de formation d’apprentis (CFA) après la rupture peut durer jusqu’à six mois, ce qui double la durée prévue par le droit en vigueur.

● À l’**article 10**, un amendement précise que les agents transférés par le ministère de l’éducation nationale dans le cadre de l’expérimentation sont affectés à l’accompagnement des élèves dans leur parcours d’orientation.

À l’**article 11**, la commission a adopté plusieurs amendements substantiels et notamment :

– sur l’information des apprentis, le texte prévoit la publication par les CFA ou les lycées professionnels de la valeur ajoutée de l’établissement ainsi qu’une obligation d’information pour le CFA en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel dès le début de la formation de l’apprenti ;

– sur la protection des apprentis après la rupture de leur contrat, un amendement précise que l'apprenti peut bénéficier d'un régime de sécurité sociale et d'une rémunération en tant que stagiaire de la formation professionnelle ;

– le texte de la commission complète les missions qui incombent aux CFA en y ajoutant le soutien à la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle en organisant des actions d'information et une obligation d'accompagnement après la rupture du contrat ;

– enfin, un amendement prévoit qu'il est possible de créer de nouveaux centres sous le nouveau régime prévu par le projet de loi dès 2019 à condition de ne pas solliciter de financements régionaux.

● À l'**article 13**, deux modifications particulièrement importantes ont été apportées par la commission :

– un nouveau dispositif de formation continue a été créé – la reconversion ou promotion par alternance – afin de permettre aux salariés de se former en alternance pendant leur contrat en vue d'obtenir une qualification nouvelle ; cette nouvelle faculté recentrée sur les moins qualifiés et les formations qualifiantes remplace la période de professionnalisation abrogée par le projet de loi ;

– la durée maximale du contrat de professionnalisation est relevée à trois ans ;

– un dispositif renforcé pour les mobilités de titulaires de contrat de professionnalisation doit être expérimenté dans les départements d'outre-mer en vue de favoriser la mobilité vers l'environnement géographique proche.

● L'**article 14**, qui rénove la politique de régulation de l'offre de certification professionnelle, a été complété par deux amendements de Mme Laëtitia Romeiro Dias visant à préciser le régime de propriété des certificats de qualification professionnelle (CQP) créés par les commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE).

● Les modifications principales de l'article 15 procèdent :

– à un élargissement de la transmission des informations sur les entrées et sorties de formation aux missions locales et à Cap emploi ;

– à un encadrement renforcé de la détermination du budget d'investissement confié aux régions qui doit se fonder les montants constatés pour les exercices 2017, 2018 et 2019 ;

– à un renforcement du volet consacré au handicap dans les contrats de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP).

- La commission a également complété le cadre de la nouvelle instance créée à l'**article 16**, France compétences.

Sur proposition de la rapporteure, le champ des recommandations de France compétences a été étendu à l'enjeu de l'égal accès de tous les publics à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Il s'agit ainsi de porter une attention particulière aux publics les plus éloignés de la formation, notamment les personnes en situation de handicap.

La commission a également adopté un amendement prévoyant que les membres du conseil d'administration de France compétences devront transmettre une déclaration d'intérêts et exercer leur fonction à titre gratuit. Cette rédaction était portée par M. Francis Vercamer et plusieurs de ses collègues du groupe UDI, Agir et indépendants.

Un amendement prévoyant la publication, par France compétences, d'un rapport public annuel d'activité a également été adopté, sur proposition de Mme Ericka Bareigts et de plusieurs de ses collègues du groupe Nouvelle gauche. Un sous-amendement de la rapporteure a complété ce dispositif afin de prévoir la transmission de ce rapport au Parlement, et non au seul Gouvernement.

Enfin, à l'initiative de la rapporteure, la dénomination de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) a été complétée afin de tirer les conséquences de l'extension de ses missions. Elle serait, à l'avenir, dénommée « *Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle* ».

- L'**article 17** a été complètement réécrit en vue de préserver le principe d'une contribution unique donnant lieu à un versement unique auprès d'un organisme unique de recouvrement, tout en préservant les exonérations applicables aux titres de la taxe d'apprentissage et que la nouvelle rédaction ne permettait plus.

- Un amendement à l'**article 18** permet de maintenir le principe d'un financement de la formation des intermittents du spectacle par l'opérateur de compétences, pour tenir compte de l'absence structurelle de lien pérenne avec l'employeur.

- L'**article 19** a fait l'objet de deux modifications substantielles :

- la première élargit les missions des opérateurs de compétences à la promotion de la formation en situation de travail (FEST) et de la formation à distance (FOAD) auprès des entreprises ;

- la seconde raccourcit le calendrier de redéfinition des périmètres des futurs opérateurs de compétences afin que celle-ci puisse voir le jour avant la mise en place du nouveau financement.

- À l'initiative du groupe LaREM, la commission des affaires sociales a fait entrer dans le champ du « bonus-malus » sur la contribution patronale d'assurance chômage, prévu par l'**article 29**, les fins de contrats de mise à disposition conclus entre une entreprise d'intérim et l'entreprise utilisatrice du travailleur intérimaire.

À l'initiative de plusieurs de nos collègues du groupe UDI, Agir et Indépendants, la commission a par ailleurs permis de moduler la contribution patronale d'assurance chômage selon un nouveau critère, le secteur d'activité de l'entreprise. Cela permettrait, en cas de mise en œuvre du bonus-malus, de tenir compte des spécificités de chaque type d'activité : en appréciant le nombre de fins de contrat par secteur et non au seul niveau national, les activités dans lesquelles les fins de contrat sont proportionnellement plus nombreuses seraient moins pénalisées.

- La commission a adopté deux amendements du rapporteur, tendant à associer davantage les partenaires sociaux à l'élaboration du document de cadrage des négociations d'assurance chômage, prévu par l'**article 32** :

- d'une part, en instaurant une concertation préalable systématique avec les partenaires sociaux sur le contenu de ce document, avant sa transmission par le Premier ministre ;

- d'autre part, en prévoyant que le document de cadrage indique les hypothèses macroéconomiques sur lesquelles est fondée la trajectoire financière, ainsi que les prévisions à trois ans du montant des recettes fiscales affectées à l'avenir à l'assurance chômage.

- À l'initiative de notre collègue Emmanuelle Fontaine-Domeizel et de plusieurs membres du groupe LaREM, l'expérimentation du « journal de bord » des demandeurs d'emploi, prévue par l'article 34, devra accorder une vigilance spécifique aux situations des personnes handicapées et à leurs spécificités.

Dans le même objectif de prise en compte des publics les plus fragiles, le rapporteur a fait adopter un amendement prévoyant que les modalités de l'expérimentation tiennent compte du niveau de maîtrise de la langue française par les demandeurs d'emploi (illettrisme, étrangers ne maîtrisant pas la langue, etc...).

- À l'**article 40**, qui introduit une clause de revoyure du taux de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, le taux de 6 % des effectifs des entreprises de plus de vingt salariés est fixé comme taux plancher et les modalités de révision de ce taux sont précisées et encadrées à l'initiative de la rapporteure.

À l'initiative du groupe LaREM, la révision du taux de l'obligation d'emploi est soumise à l'avis simple du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH).

● L'**article 43** vise à renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées notamment en réaffirmant leur vocation économique et sociale. À l'initiative de M. Pierre Cabaré et plusieurs autres membres de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, il est précisé que la mission des entreprises adaptées de promotion d'un environnement économique inclusif est « *favorable aux femmes et aux hommes en situation de handicap* ».

● L'**article 44** a pour objet de transposer la directive (UE) 2016/2102 du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public. À l'initiative de la rapporteure, la définition de la notion de « *charge disproportionnée* » pour les organismes soumis à l'obligation d'accessibilité est renvoyée à un décret en Conseil d'État.

À l'initiative de M. Paul Christophe et plusieurs autres membres du groupe UDI, Agir et Indépendants, les dispositions de la directive relative à la déclaration d'accessibilité et à la mise en place d'un mécanisme de signalement de tout absence de mise en conformité en matière d'accessibilité sont transposées. En outre, le décret d'application en Conseil d'État est soumis à l'avis simple du CNCPH et les sanctions pécuniaires prévues sont versées au Fonds national d'accompagnement de l'accessibilité universelle.

● Le corpus relatif à l'égalité professionnelle a été considérablement enrichi à l'occasion de l'examen de l'**article 61** par la commission.

Le nouveau chapitre du code du travail définissant l'outil de mesure des écarts a été modifié, à l'initiative de la rapporteure : il ne s'agit pas de mesurer des écarts « *éventuels* » et de le corriger, mais de mesurer des écarts qui sont aujourd'hui bien réels et de les supprimer.

Quatre amendements du Gouvernement ont également été adoptés afin de garantir le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats :

– l'indicateur de mesure des écarts de rémunération sera désormais accompagné d'une enveloppe de rattrapage que l'entreprise devra consacrer à la correction des écarts en trois ans. Cette disposition donnera lieu à une sanction financière si des écarts perdurent au-delà de cette échéance ;

– le contenu du bilan des branches en matière d'égalité professionnelle a été précisé : il portera notamment sur les résultats en matière de classifications et de promotion de la mixité des emplois ;

– la compétence des commissions paritaires régionales interprofessionnelles a été étendue à la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;

– le contenu de la délibération des conseils d'administration en matière d'égalité professionnelle, enfin, a été précisé.

Ce dispositif a été complété par un amendement de la rapporteure visant à garantir l'information du comité social et économique (CSE) sur la méthodologie et le contenu de l'indicateur, afin d'en garantir la publicité et la viabilité.

Enfin, un amendement du groupe LaREM a été adopté afin de prévoir la remise par le Gouvernement, au 1^{er} janvier 2022, d'un rapport relatif à la mise en œuvre de l'outil de mesure des écarts de rémunération.

- Deux amendements ont également complété l'**article 62**, relatif à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes. La distinction entre ces deux notions, par ailleurs, a été précisée dans l'intitulé du chapitre du projet de loi, sur proposition de la rapporteure, afin de garantir une identification claire de deux réalités insupportables mais qui ne doivent pas être confondues.

Présentés par le Gouvernement, les deux amendements prévoient la désignation de référents en matière de prévention du harcèlement sexuel, avec un référent dans toute entreprise d'au moins 250 salariés et un référent au sein du CSE.

B. LES AJOUTS AU TEXTE

- L'**article 4 bis** prévoit explicitement l'éligibilité à la validation des acquis de l'expérience (VAE) des activités effectuées par les personnes accueillies dans des organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires (OACAS)

Il résulte de l'adoption de trois amendements identiques, présentés par MM. Paul Christophe et Brahim Hammouche et Mme Ericka Bareigts.

- La commission a par ailleurs prévu l'inclusion dans les bases de données économiques et sociales (BDES) des éléments relatifs à l'évolution professionnelle. Proposé par la rapporteure, cet ajout figure au nouvel **article 6 bis** du projet de loi.

- L'**article 8 bis** remplace les dispositifs d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) par une troisième dite « prépa-métiers » en vue d'assurer une transition plus facile des jeunes de moins de 16 ans vers l'apprentissage ou la voie professionnelle.

- L'**article 8 ter** réserve l'autorisation administrative préalable d'activité préalable au travail d'un mineur dans un débit de boissons alcoolisées à consommer sur place au seul service du bar, en vue de donner davantage de souplesse dans ce secteur pour les apprentis et stagiaires de l'enseignement professionnel qui ne manipulent pas les boissons alcoolisées.

- L'**article 11 bis** permet aux établissements d'enseignement supérieur d'utiliser les revenus dégagés pour renforcer leur offre de formation professionnelle continue.

- L'**article 13 bis** prévoit une évaluation de la loi au regard des enjeux liés à la mobilité des apprentis.

- La commission a également adopté deux articles additionnels après l'article 14 :

- l'**article 14 bis**, qui résulte de l'adoption d'un amendement de Mme Gisèle Biémouret, vise à faciliter l'accès des personnes en situation de handicap aux attestations de compétences, afin de leur garantir l'obtention d'un document en dépit d'une incapacité à achever leur formation et à obtenir le diplôme ou le titre ;

- l'**article 14 ter** autorise, à l'initiative du groupe LaREM, les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche à constituer des filiales de droit privé afin de pouvoir délivrer des activités de courte durée.

- L'**article 25 bis** prévoit une évaluation du titre I de la loi dans un délai de trois ans qui sera remise, sous la forme d'un rapport, au Gouvernement.

- L'**article 29 bis** résulte de l'adoption d'un amendement du rapporteur, qui permet le remplacement par un seul salarié en contrat à durée déterminée de plusieurs salariés. Cela est impossible en l'état du droit, qui favorise en conséquence l'augmentation du nombre de contrats courts.

- La commission a par ailleurs inséré deux nouveaux articles après l'article 36 :

- l'**article 36 bis** résulte de l'adoption de deux amendements identiques, l'un de notre collègue Boris Vallaud et de plusieurs membres du groupe Nouvelle Gauche, l'autre de notre collègue Pierre Dharéville et de plusieurs membres du groupe de la Gauche démocrate et républicaine. Il s'agit de prévoir que la décision relative à la mise en paiement de l'allocation d'assurance, prise par Pôle Emploi, mentionne à peine de nullité les voies et délais de recours ;

- l'**article 36 ter**, résultant de l'adoption d'un autre amendement dont notre collègue Pierre Dharéville était premier signataire, prévoit la remise au Parlement d'un rapport sur le non-recours aux droits en matière d'assurance chômage, dans un délai de deux ans suivant la promulgation de la loi.

- L'**article 46 bis** résulte de l'adoption d'un amendement à l'initiative du groupe LaREM et complète les informations contenues dans la déclaration de performance extra-financière des grandes entreprises pour inclure les mesures prises en faveur des personnes handicapées.

- L'**article 52 bis**, adopté à l'initiative d'un amendement du groupe LaREM, complète la définition du salarié détaché en précisant que celui-ci doit travailler de façon habituelle hors du territoire national.

● Enfin, le chapitre relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes a été complété par deux articles additionnels :

– l'**article 62 bis**, qui résulte de l'adoption d'un amendement gouvernemental, intègre dans la négociation de branche relative à l'égalité professionnelle l'enjeu de la lutte contre le harcèlement sexuel ;

– l'**article 62 ter**, adopté à l'initiative de M. Stéphane Viry, intègre dans la négociation d'entreprise relative à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail l'enjeu de l'accès sans discrimination à la formation et à la qualification professionnelles.

*

* *

Lien vers le texte adopté par la commission :

<http://www.assemblee-nationale.fr/15/ta-commission/r1019-a0.asp>

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I. AUDITIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX ORGANISÉES PAR LA COMMISSION

1. Audition de M. Hervé Morin, président de Régions de France

Lien vers la vidéo :

http://videos.assemblee-nationale.fr/video.5981429_5afb0547e7686.commission-des-affaires-sociales--m-herve-morin-president-de-regions-de-france-sur-le-projet-de--15-mai-2018

La commission des affaires sociales auditionne M. Hervé Morin, président de Régions de France, sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 904).

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Au nom de la commission, Monsieur Morin, je vous souhaite la bienvenue. Cette audition est quelque peu inhabituelle dans le sens où, d'ordinaire, la commission entend, sur les projets de loi relatifs au travail et à la formation professionnelle, le ministre compétent et les représentants des organisations syndicales et patronales interprofessionnelles représentatives au niveau national, les autres acteurs étant auditionnés par le seul rapporteur. Toutefois, compte tenu du rôle croissant joué par les régions, depuis trente-cinq ans, dans le domaine de la formation professionnelle, et des modifications qu'il est proposé d'apporter à sa gouvernance, il m'a semblé opportun que nous entendions le point de vue des régions de France sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Aussi, sans plus attendre, je vous donne la parole.

M. Hervé Morin, président de Régions de France. Je suis heureux de retrouver cette assemblée où j'ai siégé pendant vingt ans, ce qui ne me rajeunit pas, et je suis heureux de m'exprimer devant les membres de la commission des affaires sociales, dont j'ai fait partie, pour essayer de les convaincre une dernière fois que le dispositif envisagé ne marchera pas.

A-t-on en effet vraiment analysé les causes de la faiblesse de l'apprentissage en France ? Au-delà du fait que le Conseil d'État l'a signalée, pour nous, cette faiblesse n'est en rien imputable aux régions dont je rappelle qu'elles n'ont la compétence pleine et entière en la matière que depuis 2015. Pour nous, la première de ces causes tient à la crise économique majeure pendant laquelle les effectifs de l'apprentissage ont servi de régulateur pour les entreprises. La deuxième cause est que le système français est devenu si complexe qu'il a découragé les entreprises d'embaucher des mineurs en apprentissage, qu'il s'agisse des règles concernant le temps de travail, des conditions de travail, de

recrutement... Je note au passage avec satisfaction que le Gouvernement entend évoluer sur ce point. Le troisième facteur est lié à la politique de yoyo menée par la précédente majorité et qui a conduit à une rupture de la confiance entre le monde de l'économie et le Gouvernement d'alors – tous les services des conseils régionaux se souviennent du moment où la prime pour l'embauche accordée aux entreprises a été supprimée alors que l'embauche d'apprentis avait déjà été entérinée. S'y ajoute une quatrième cause : on ne peut pas, en France, devenir président-directeur général (PDG) d'une entreprise du CAC40 en étant passé par l'apprentissage, alors que c'est le cas en Allemagne où un ancien apprenti peut devenir PDG de Mercedes-Benz – c'est une question culturelle, de représentation, bien connue.

Nous n'en sommes pas moins d'accord avec le texte sur un certain nombre de points. Le premier est la définition des diplômés par les branches professionnelles : il n'y a aucun doute sur le fait qu'il faille confier au monde de l'économie les certificats de qualification professionnelle (CQP) par exemple. Pour nous, l'apprentissage doit être une co-construction – c'est d'ailleurs déjà une réalité dans les régions : j'ai créé mille places d'apprentissage en Normandie, et il ne me serait pas venu à l'idée d'en ouvrir une sans l'accord des branches professionnelles. Ensuite, un vrai facteur d'amélioration de l'apprentissage, en France, j'y ai fait allusion, est la simplification des normes, mais aussi le fait, notamment, qu'on puisse embaucher des apprentis jusqu'à l'âge de trente ans. Je tiens, à ce stade, à souligner que je m'exprime au nom des treize régions, unanimes sur le sujet.

Reste que nous avons une grande interrogation : un des pans de l'éducation du pays doit-il être confié à l'économie de marché, à savoir à la loi de l'offre et de la demande ? Quand on déclare vouloir confier l'apprentissage aux branches, on commet une erreur puisque, désormais, l'apprentissage sera ouvert à toute structure qui décide, dès lors qu'elle est certifiée, de proposer une offre d'apprentissage. Or je ne crois pas qu'un seul secteur de l'éducation nationale fonctionne suivant cette modalité : l'enseignement privé sous contrat est entièrement sous le contrôle de l'État... Aussi la formation en alternance sera-t-elle le seul secteur où la loi du marché déterminera l'ouverture ou la fermeture de places d'apprentissage ? C'est une question politique au sens noble du terme.

Une autre interrogation de notre part touche à l'articulation entre les centres de formation gérés par le monde de l'économie et les lycées professionnels. Selon cette grande spécificité française, les régions, avec l'éducation nationale et le monde professionnel, confient une partie de la formation aux centres de formation et une autre partie aux lycées professionnels. Or, demain, rien n'empêchera une branche ou un acteur privé d'ouvrir un centre de formation aux portes mêmes d'un lycée professionnel. Les investissements de plusieurs dizaines de millions d'euros et les investissements humains réalisés dans ces lycées professionnels peuvent-ils, du jour au lendemain, être remis en cause quand, dans le même temps, ces lycées participent à la formation en alternance – de mémoire, 15 % à 20 % des apprentis sont formés dans ces lycées ?

Se posera en outre, inévitablement, la question du coût et du financement de l'apprentissage dans les lycées professionnels – assuré en partie par les régions pour ce qui est des structures et d'une partie de leur fonctionnement.

Or ces interrogations, le projet de loi est loin d'y répondre.

Le Gouvernement, par ailleurs, n'a pas tenu la parole donnée à l'occasion des nombreuses réunions de travail que nous avons eues avec le Premier ministre, la ministre du travail et le ministre de l'éducation nationale, à commencer par l'orientation. Le communiqué de presse du Premier ministre, du mois de novembre dernier, précisait que la responsabilité de l'orientation et de l'information serait confiée aux régions. Parce qu'on n'a pas le courage d'affronter la question, le projet de loi confie aux régions l'information – soit les 300 personnels des directions régionales de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (DRONISEP), sachant que la direction nationale continue d'être contrôlée par l'État. Or la totalité de l'information et de l'orientation est l'un des points clés de la réussite de l'apprentissage. Si vous ne transformez pas en profondeur l'information et l'orientation non seulement des jeunes mais des familles, vous ne remplirez pas les centres de formation. Tant que prévaudra le même imaginaire, véhiculé par ceux qui sont chargés d'informer et d'orienter les jeunes – « tu es bon donc tu vas t'orienter vers la filière générale ; tu es mauvais donc tu vas faire une formation professionnelle » –, ça ne marchera pas. Quand, à la demande des branches professionnelles, nous ouvrons des sections d'apprentissage dans les bassins d'emploi, que constatons-nous ? Que nous ne parvenons pas à remplir les centres de formation. Pourquoi ? Parce qu'on dit aux jeunes : « Ce n'est pas ce métier-là qu'il faut que tu fasses parce que tu es trop bon ; reste donc dans la filière générale. »

J'imagine que vous êtes allés dans les pays où l'apprentissage réussit. Je me suis moi-même rendu en Allemagne dès que j'ai été élu président de conseil régional. Le système y est planifié, impliquant le monde de l'économie et celui de l'éducation. Une structure y organise l'information et l'orientation. Or on ne connaît plus les métiers aujourd'hui, en France. Je le disais tout à l'heure à un groupe parlementaire : gamin, quand j'allais à l'école, je découvrais les métiers car ils étaient dans mon village. Les métiers sont aujourd'hui exercés à la périphérie des villes et dans des entreprises fermées à double tour. Comment voulez-vous connaître un métier avec un conseiller d'orientation-psychologue (COPSY) – dont, à la demande des syndicats, le nom est devenu « psychologue de l'éducation nationale » (PSYEN) ? On a rayé de leur appellation le mot « orientation ».

Je prends l'exemple de l'usine Renault de Flins, que je suis allée visiter il y a quelques semaines. Elle est considérée comme l'une des plus performantes au monde puisque classée par un organisme américain comme la deuxième dans le secteur de la métallurgie automobile. Comment voulez-vous vous représenter la maintenance industrielle dans des usines « 4.0 » ? On est tellement loin de l'imaginaire qui continue de prévaloir ! Comment pouvez-vous imaginer tous les

métiers de la métallurgie quand la représentation que vous en avez vous vient de votre lecture de Zola ? Il faut en outre savoir que 70 % des jeunes, auxquels le psychologue de l'éducation nationale ne consacrerait en moyenne que six minutes chacun, déterminent leur orientation à la suite d'un dialogue avec leur famille. Il faut par conséquent créer un système intégrant non seulement le jeune mais aussi sa famille afin qu'elle prenne conscience que tel métier est bien payé, qu'il permet des évolutions professionnelles. Aussi l'absence de courage, il faut le dire, d'affronter tel syndicat, donc le non-respect de l'engagement pris par le ministre de l'éducation nationale et le Premier ministre lors de la conférence de presse de novembre dernier, a-t-il conduit à l'une des grandes faiblesses du projet de loi.

Comme nous sommes allés au palais de l'Élysée pour râler, il a été décidé qu'une expérimentation serait menée dans trois régions pendant trois ans. Reste que, pardon, si l'on veut réussir la réforme de l'apprentissage, il faut créer un système dont le pilotage devrait être régional et impliquant les conseils départementaux, puisque cette affaire commence au collège, mais aussi les branches professionnelles. Il faut faire en sorte que les entreprises aillent en permanence dans les établissements scolaires et les élèves dans les entreprises. Croyez-vous qu'un système aussi figé que celui en vigueur favorise l'orientation vers la maintenance industrielle, vers les métiers de la métallurgie où il n'y a plus que des machines à conception numérique ?

Ensuite, le versement de l'aide unique – et le fait qu'elle soit unique est positif – aux employeurs d'apprentis pour les entreprises de moins de 250 salariés employant un apprenti devait être confié aux régions ; or, on a décidé de le confier à l'État. Fort bien, mais je vous renvoie au monde agricole afin que vous mesuriez comment fonctionnent des systèmes gérés par l'État... Nous allons donc, ici, confier ce versement à l'État *via* des administrations déconcentrées qui n'ont plus aucuns moyens. Cela signifie par ailleurs que toutes les régions qui versaient des primes en plus de celles octroyées par l'État vont cesser de le faire. Ainsi existait dans ma région un système d'aides particulier en faveur de l'apprentissage des plus de dix-huit ans dans les entreprises de moins de vingt salariés – eh bien, tout cela va être terminé.

Troisièmement, le Premier ministre s'était engagé, en novembre dernier, sur la création d'un schéma régional. J'entends bien qu'il n'y ait plus de système prescriptif puisque, à l'époque, c'était une revendication insistante du Mouvement des entreprises de France (MEDEF) et de l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM). Toutefois, comment construire, par bassin d'emploi, un système sans perspectives à moyen terme concernant des métiers qui vont évoluer, des formations qu'il faut créer, d'autres qu'il faut supprimer, des apprentissages qu'il faut concevoir ? On nous répond que nous sommes maîtres des investissements, avec au passage des volumes qui ne correspondent en rien aux engagements des régions. En effet, les années de référence sont celles de l'alternance politique et celles où la taille des régions a été redéfinie. En Normandie, j'avais un plan d'investissement de 60 millions d'euros ; or, pour les mêmes réalisations, il me reste 9 millions d'euros. J'ai donc dit aux centres de

formation de se démerder, bien entendu. Au-delà, en l'absence de schéma régional, en fonction de quel critère une région va-t-elle décider de financer tel plan, tel investissement dans tel centre de formation ? Pourquoi voudriez-vous que je privilégie le centre de formation d'Alençon qui me demande 20 millions d'euros plutôt que celui du Havre qui me demande 15 millions d'euros ? Donc, en l'absence de schéma régional, en vertu de quel critère décider d'un investissement : seulement parce que les murs sont décrépis ou parce qu'il faut améliorer le bilan énergétique de tel bâtiment ? C'est tout de même un peu court.

J'en viens au point essentiel. Parlementaires, vous devez assumer une responsabilité majeure. Vous, députés de la majorité, qui considérez que vous êtes capables d'accomplir des réformes que les précédentes majorités n'ont pas eu le courage de mener – même si Raffarin s'y est essayé, même si le gouvernement auquel j'ai appartenu, pendant le quinquennat de Sarkozy, l'avait promise, chacun, à chaque fois, se heurtant au conservatisme –, si vous ne faites pas la réforme de l'apprentissage et de l'orientation, considérez-la comme mort-née. Si vous ne donnez pas aux enfants et aux familles la chance historique de découvrir les métiers de demain ou d'avoir un autre imaginaire sur les métiers d'aujourd'hui, ça ne marchera pas. C'est dit.

J'aborderai ensuite la question du prix national. Je vous demande d'examiner de près comment sont définies les formations dans chaque centre. Chaque formation est fonction à la fois des jeunes que le centre reçoit – et qui sont forcément différents d'un endroit à un autre : les Français ne sont pas tous les mêmes ! – et des entreprises où les apprentis vont aller. Pour être clair : quand vous avez trois ou quatre très grandes boîtes qui sont l'essentiel des pourvoyeurs de l'apprentissage, elles demandent aux centres d'adapter la formation à leurs besoins.

Prenons l'exemple de l'hôtellerie : en Provence, la formation est orientée vers les yachts ; elle est donc différente de celle proposée dans un centre situé en Normandie. On n'y demande pas la même chose et son coût n'est pas le même alors que le projet de loi ne prévoit plus qu'un prix unique à l'échelon national. Je citerai un second exemple. Muriel Pénicaud nous dit : « Vous vous rendez compte, les prix de la formation dans la restauration sont par endroits démentiels et il faut que ça change. » Certes, mais l'école Ferrandi, puisque c'est d'elle qu'il s'agit, forme les cuistots qui demain seront ceux des restaurants pourvus de trois macarons dans le guide Michelin, quand le centre de formation de Bernay s'adresse à la restauration et à l'hôtellerie de Normandie qui a rarement trois macarons. Donc la formation n'est pas la même. De la même manière, dans le domaine de l'imprimerie, il s'agit de former à dix métiers différents : certains centres mettront l'accent sur le numérique ; d'autres recruteront des formateurs anciens meilleurs ouvriers de France pour une orientation vers des métiers artistiques.

Dès lors, le centre de formation va s'adresser à la structure nationale où, comme c'est le cas pour la sécurité sociale, personne ne répondra au téléphone. Ou alors nous aurons droit à un dialogue de ce type : « Allô, bonjour, pour ce qui est

du financement de la formation, vous m'avez mis dans la case 132.B au lieu de la case 134.7. » Le système que vous prévoyez fonctionnera ainsi. Il sera national alors que les coûts de fonctionnement des centres ne sont pas les mêmes : le prix du mètre carré n'est pas le même à Paris ou à Nice qu'à Bernay ; les salaires ne sont pas les mêmes à Paris ou Lyon qu'à Rouen ; les coûts de fonctionnement des bâtiments diffèrent, de même, d'un endroit à l'autre... Aussi comment peut-on établir un coût national pour des formations qui ne peuvent qu'être le plus finement adaptées aux bassins d'emploi, à une économie pour le moins diverse ?

De plus, on annonce que le prix national sera calculé sur une moyenne de douze élèves. Sauf que le monde de l'apprentissage ne fonctionne pas ainsi. Quand, à Saint-Lô, on me dit qu'il faut mettre en place une formation professionnelle plus élevée, de niveau III voire de niveau II au lieu d'une formation de niveau IV, eh bien je sais que les effectifs seront de quatre ou cinq élèves. Or si j'ai besoin de douze élèves pour atteindre l'équilibre financier, qui va payer ? Quel centre de formation, dans les conditions prévues, fera l'effort de passer à une formation qui n'attirera que quatre ou cinq élèves ? Aucun. Prenons un exemple concret : le centre de formation pour apprentis (CFA) de Caen, agglomération de 350 000 habitants, forme six à huit apprentis poissonniers par an, parce qu'il n'y en a pas besoin de plus, et tous trouvent du boulot. Or l'effectif est ici bien inférieur à douze élèves. Et si on décidait de déplacer cette formation à Rennes, je vous garantis, compte tenu de la capacité de mobilité de nos compatriotes, que pas un jeune n'ira de Caen à Rennes. Et les métiers rares ? Trois doreurs sur bois sont formés en moyenne chaque année dans les Vosges : qui va s'en occuper ? Jusqu'à présent, on confie à des centres de formation des moyens nécessaires à la formation à des métiers aux faibles besoins en effectifs, mais des métiers où il y a des débouchés, des métiers souvent très valorisants.

Or vous êtes en train de bâtir un système totalement centralisé avec un prix décidé par une agence nationale, certes aux mains des branches professionnelles, alors que le monde est tout de diversité. Votre logique est contraire à celle du monde moderne. C'est ce que je ne comprends pas. De plus, on n'intègre pas au coût du contrat tout ce que les régions faisaient pour les apprentis. Qui va payer leur transport ? Qui va payer leur équipement ? Qui va payer leur hébergement ? Les régions n'ayant plus de compétences en la matière, je ne vois pas pourquoi elles se mettraient à payer sur leur budget propre des dépenses au sujet desquelles on leur a dit qu'elles étaient mauvaises gestionnaires, dépenses qu'on retirait donc de leur ressort. Il faut être cohérent : on ne peut pas demander aux régions de taper sur leurs fonds propres pour financer des actions après leur avoir expliqué qu'elles étaient des billes. Je rappelle au passage que, dans les régions, il y a plusieurs milliers de collaborateurs dont c'est le métier.

Nous jouions jusqu'à présent un rôle de régulation qui permettait de maintenir des formations ou d'en ouvrir certaines dont nous savions qu'elles ne pouvaient atteindre l'équilibre financier, qu'elles ne pourraient pas, là où elles se trouvaient, avoir les effectifs suffisants. Ainsi, nous ouvririons une formation dont nous savions qu'elle n'attirerait que six ou sept élèves, mais qui correspondait à

un besoin avéré de l'économie, tout en espérant que le nombre d'élèves augmenterait progressivement. Désormais, quel centre de formation va prendre le risque d'ouvrir en sachant qu'il va perdre de l'argent ? Par ailleurs, en cas de crise économique, comme ce fut le cas dans le bâtiment où tout à coup les effectifs se sont effondrés, les centres de formation vont avoir moins d'élèves. Qui, en cas de crise violente, va jouer le rôle de régulateur ? En 2008, je n'imagine pas le nombre de secteurs, dans le bâtiment ou dans la métallurgie, où les régions ont probablement dû injecter beaucoup d'argent pour sauver des centres de formation indispensables dans certains bassins d'emploi.

Voilà qui m'amène à évoquer l'aménagement du territoire. Je vais vous décrire ce qui va se passer et je prends date – la chance de l'Assemblée, c'est qu'il y a des comptes rendus.

Nous avons demandé à chaque région d'analyser la situation à partir d'un coût au contrat volontairement surévalué par rapport au coût envisageable à l'issue des discussions que nous avons pu avoir avec les branches, à savoir 7 000 euros – alors qu'on nous dit qu'on sera plutôt autour de 5 000 euros en moyenne. Quelque 700 centres ont des déficits considérables. Ma région, dont j'ai les chiffres en tête, toujours sur la base d'un coût au contrat de 7 000 euros, compte 71 centres de formation dont 41 cumulent 31 millions d'euros de déficit, 20 autres centres cumulant 22 millions d'euros d'excédents. On annonce la création d'un fonds d'aménagement du territoire – formidable ! – et la région Normandie bénéficiera de 13 millions d'euros avec lesquels je devrai financer l'innovation, les spécificités de centres de formation auxquels on ne peut pas appliquer le coût national, mais aussi les investissements liés à des pratiques pédagogiques particulières, le tout ayant été estimé par mes services à 4 millions. Il me reste par conséquent 9 millions d'euros pour 31 millions d'euros de déficit minimum.

Je vais donc vous décrire ce qui va se passer. Les centres de formation vont estimer que si, pour tel métier, ils doivent parvenir à douze élèves pour parvenir à l'équilibre, il leur faudra fermer telle autre formation qui va leur faire perdre de l'argent. Les centres qui vont gagner de l'argent, eux, vont parfois prendre le risque d'ouvrir une formation nouvelle, si bien que vous aurez de très grands centres de formation dans les grandes agglomérations, qui vont progressivement capter la totalité de l'offre. Grâce à leur spécialisation, à leur productivité, ces grands centres seront des plus performants ; et, s'ils se situent dans des bassins à forte densité démographique, ils seront à même de développer quelques formations complémentaires. Seulement, je sais qu'un jeune Normand de L'Aigle n'ira pas se former à Rouen ; et je sais que le bassin de recrutement de l'entreprise du bâtiment d'Alençon est à vingt ou trente kilomètres et non à cinquante ou cent kilomètres. Le risque est par conséquent que vous provoquiez l'assèchement de bassins économique déjà très fragiles.

Ensuite, qui va aller ouvrir un centre de formation dans les banlieues ? Qui va décider d'aller dans des quartiers où tout est plus compliqué, où l'on est obligé

de mettre en place des formations complémentaires, notamment concernant le « savoir-être » ou l'apprentissage de la langue française ?

Et, pardon de vous le dire, j'ouvre une parenthèse, j'ai entendu dans la bouche d'une partie des représentants du patronat que, globalement, on pourrait éventuellement faire en sorte que les jeunes des lycées professionnels aillent dans les CFA. Eh bien, non, ce ne sont pas les mêmes publics. Une partie des jeunes en lycée professionnel peut tout à fait aller en CFA et chez des patrons mais une autre partie ne le peut pas.

J'en reviens à mon propos : quand la région Normandie décide d'ouvrir un CFA dans le quartier des Hauts de Rouen, je ne vois pas quel acteur privé ira, lui, en ouvrir un. Et, demandez-le à Valérie Péresse, je ne vois pas qui va aller ouvrir un centre de formation dans un quartier difficile de Seine-Saint-Denis. Je ne vois pas non plus pourquoi une branche professionnelle, tout à coup, estimerait devoir investir plusieurs dizaines de millions d'euros dans des quartiers où, je le répète, tout est plus compliqué qu'ailleurs. Je ne vois pas pourquoi une branche professionnelle irait ouvrir un centre de formation dans une zone rurale où il est acquis que le recrutement sera faible. Enfin je ne vois pas pourquoi l'UIMM créerait des CFA pour des métiers très spécialisés n'étant susceptibles d'attirer ici aussi qu'un nombre restreint d'apprentis.

Si vraiment le prix du contrat – une vraie question théologique – mérite d'être compensé – et à notre demande : en effet, de fonds d'aménagement du territoire, il n'était même pas question au début –, c'est parce que, si vous le maintenez tel qu'il est, le système va s'effondrer en deux ou trois ans, et exactement comme je vous l'ai décrit. C'est-à-dire que des centres continueront à gagner du fric, à se développer, quand tous les autres se réduiront aux formations capables de rassembler les fameux douze élèves. Je comprends très bien la logique consistant à considérer qu'il faut motiver les centres de formation en les obligeant à aller chercher des apprentis ; seulement, si vous voulez aller chercher des apprentis, il faut que vous ayez un système d'orientation et d'information des jeunes qui le permette, et donc, par exemple, permette au secteur de la métallurgie de trouver des jeunes afin de remplir ses centres de formation. Sinon, cela ne marchera pas. On aura beau faire toutes les campagnes de publicité, cela ne suffira pas si la représentation des métiers et des formations ne change pas. Le libéral de service que je suis veut bien comprendre votre logique, mais encore aurait-il fallu – ce qui n'est pas envisagé – donner aux centres de formation les moyens de faire venir ces jeunes.

J'en viens à la motivation des entreprises. Je ne vois pas pourquoi ces dernières seraient en effet soudainement motivées alors qu'elles l'ont si peu été jusqu'à présent. L'UIMM, qui a conçu l'essentiel de cette réforme, donne des leçons sur ce que devrait être l'apprentissage alors qu'elle ne représente que moins de 10 % de l'apprentissage et alors que les très petites entreprises (TPE) et l'artisanat en concentrent 65 %. Je veux bien qu'une prime très élevée et que la simplification des procédures soient de nature à motiver les entreprises, soit, mais

pourquoi, j'y reviens, l'apprentissage est-il concentré dans les petites et moyennes entreprises (PME), les TPE et dans l'artisanat, en France, alors qu'en Allemagne il l'est dans l'industrie autant que dans les TPE ?

Des parlementaires se sont exprimés sur les réseaux sociaux pour faire de l'Allemagne notre référence. Sauf que l'Allemagne et la France, ce n'est pas la même chose...

Mme Monique Iborra. C'est sûr !

M. Hervé Morin. ...au moins en ce qui concerne l'apprentissage, et je vous invite à relire *De l'Allemagne*, de Mme de Staël, pour comprendre à quel point nous sommes deux pays différents. Pourquoi donc ne citez-vous pas la Suisse où le système d'apprentissage est financé par des fonds publics, à savoir par les cantons ? En outre, en Allemagne, madame la présidente, il y a cinquante branches professionnelles organisées contre deux voire trois en France. Et ce n'est pas parce que le Gouvernement en créerait 150 ou 200 que la musique va changer.

Donc pourquoi comparer la France et l'Allemagne quand on sait qu'en Allemagne la moitié des entreprises – industrielles – embauchent des apprentis, contre un dixième en France – et toutes, des TPE pour l'essentiel, dans le secteur du bâtiment ? Il faut ensuite savoir qu'il y a en Allemagne un système de branches parfaitement organisées, si bien que le droit du travail est discuté par elles et non pas par l'État. Enfin, je rappelle que l'Allemagne est un régime fédéral et que les Länder consacrent chaque année 3 milliards d'euros à l'apprentissage, alors que nous sommes en train de construire, de notre côté, un système centralisé qui, certes, ne sera pas aux mains du pouvoir politique, mais qui prévoit qu'une agence, France compétences, déterminera uniformément le prix du contrat dans tel ou tel métier – un peu comme si tous les Français se rasaient de la même façon tous les matins.

Nous souhaitons, pour finir, vous convaincre d'une chose : n'est pas en jeu, à nos yeux, une question de pouvoir – pas un Français ne sait que ce sont les collectivités territoriales qui gèrent l'apprentissage. Dès lors que les régions ont le soutien de l'entreprise, qu'elles s'occupent d'une partie de la formation professionnelle – je compte sur mon ami Vercamer pour me poser des questions sur ce sujet que je n'ai pas abordé – et d'une partie de l'emploi, ce n'est pas, je le répète, une question de pouvoir ; nous considérons simplement que le système envisagé ne peut pas marcher. Puisque je l'ai mentionné, j'ajoute que le Gouvernement avait estimé qu'il fallait un pilotage unique de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi ; or on a maintenu un système dont la complexité est source d'inefficacité.

Le projet de loi comporte de bons aspects – je les ai mentionnés –, mais conduira à des dysfonctionnements massifs.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Merci, monsieur le président, pour ce réquisitoire passionné.

Mme Catherine Fabre, rapporteure. Merci, monsieur Morin, pour ce qui est en effet un réquisitoire. À défaut de pouvoir exposer dans le détail le contenu de la réforme de l'apprentissage, j'en rappellerai l'esprit.

Je n'ai pas bien compris si vous nous reprochiez ou non de recentraliser le système d'apprentissage. Il s'agit pour nous de le déverrouiller, puisque nous devons désormais réguler l'offre en amont. En outre, notre système est administratif alors que, dans les pays où l'apprentissage est dynamique, il est confié aux branches. Avec un chômage des jeunes massif, avec seulement 16 % des jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans en apprentissage – qui est pourtant l'un des meilleurs tremplins vers l'emploi –, le dispositif en vigueur ne donne pas les résultats escomptés. Ce ne sont donc pas les régions que nous remettons en cause, mais la logique sur laquelle repose l'apprentissage.

Du reste, les régions ne seront pas absentes puisque, au contraire, elles gardent dans le dispositif une place essentielle – légitime et souhaitable. Je compte donc pleinement sur l'énergie et l'engagement de tous pour que le développement économique du territoire – compétence des régions – entre en forte synergie avec l'offre de formation initiale et continue afin de créer des écosystèmes vertueux. À ce titre, les campus des métiers, les pôles d'excellence tels que l'aérocampus de Latresne ou le pôle cuir de Thiviers, répondent à la fois aux besoins des entreprises et à celui des territoires en proposant des formations d'excellence, de proximité et constituent des modèles à suivre.

Je souhaite savoir dans quelle mesure vous partagez cette vision, dans quelle mesure vous contribuerez à la défendre ?

Pour le reste, comme vous, je pense qu'il faut en finir avec le conservatisme, qu'il faut tout tenter pour réussir ensemble au profit de notre jeunesse.

Vous avez évoqué la découverte des métiers. Or les régions disposeront d'outils en la matière, puisque vous allez pouvoir proposer des journées de découverte des métiers dans les collèges et les lycées. J'attends beaucoup des régions en la matière puisqu'elles sont proches des entreprises. J'attends que, *via* les centres animation ressources d'information sur la formation – observatoires régionaux emploi formation (CARIF-OREF), *via* vos visites, en Nouvelle Aquitaine, les régions contribuent à ce que les jeunes Français connaissent les métiers mieux que leurs aînés. Je compte sur vous et ne doute pas, quand je vous entends évoquer l'orientation, que les régions feront du bon travail ; je suis donc, de ce point de vue, assez optimiste.

M. Bernard Perrut. Nous sommes tous favorables à une réforme de l'apprentissage, encore faut-il qu'elle soit efficace. Avec ce projet de loi, nous passons d'une logique administrative, celle où les CFA se finançaient en grande partie auprès des régions, à une logique nouvelle, dite de marché, où le financement se fait au nombre de contrats signés avec un coût établi au niveau

national et dont on peut prévoir toutes les conséquences. Avec la réforme, la place des régions sera amoindrie avec un financement qui va passer de 1,7 milliard d'euros à 250 millions d'euros. L'intervention des régions devenant facultative, nous nous posons de nombreuses questions, elles viennent d'être rappelées, y compris en matière d'investissements dans les CFA.

Les branches professionnelles ne sont pas absentes de l'apprentissage, mais il faut sans doute, il est vrai, les associer plus étroitement aux régions, sous la forme d'un copilotage de cette politique ; c'est en tout cas ce que nous souhaitons. Il faut aussi définir une stratégie régionale à travers un schéma régional des formations en alternance coconstruit par les régions et par les branches – je crois que vous y êtes favorables – et bien sûr des conventions d'objectifs et un vrai dialogue de gestion. C'est à ce prix que nous pourrions être d'accord avec cette réforme.

Les formations mises en place peuvent être menacées par la réforme, vous l'avez souligné, en raison notamment du calcul du coût au contrat au niveau national alors que chaque formation est différente, que l'organisation pédagogique est adaptée à l'hétérogénéité des apprentis. Vous avez bien montré cette diversité et nous pouvons donc nous demander comment les CFA vont survivre.

La réforme renforce les branches professionnelles fortes mais que se passera-t-il là où elles sont peu structurées, là où elles sont inexistantes ? Comment 400 branches feraient-elles mieux que nos treize régions, proches des réalités du terrain grâce à leurs élus et à leurs services ? Avec le type de financement prévu, les CFA seront exposés à la conjoncture et aux crises économiques, il faut oser le dire.

Je terminerai en évoquant l'orientation, essentielle. Elle doit être plus efficace et valoriser les métiers. Or le texte ne remédie pas à l'émiettement des acteurs de l'information. Vous l'avez souligné, monsieur le président : il faut donner toute leur place à la famille, aux proches, aux établissements scolaires, en matière d'orientation et d'information, si l'on veut parfaire la connaissance des métiers et que les jeunes sachent au mieux ce que pourra être leur avenir.

M. Francis Vercamer. Vous avez défendu les régions avec vigueur et même fougue, monsieur le président. Moi-même, d'ailleurs, lors de la dernière réforme de la formation professionnelle, j'avais de la même manière défendu les régions auprès de Laurent Wauquiez, alors membre du Gouvernement, lequel ne m'avait d'ailleurs pas suivi – gouvernement auquel du reste vous apparteniez.

Mme Monique Iborra. Absolument.

M. Hervé Morin. Il s'agissait d'accords interprofessionnels.

M. Francis Vercamer. Une réforme d'ensemble de l'apprentissage et de la formation professionnelle doit avoir deux ambitions : permettre des parcours professionnels plus fluides, plus diversifiés en encourageant l'acquisition de

compétences et de qualifications ou en encourageant la mobilité professionnelle – à mon avis très en retard en France – ; ensuite, ajuster les formations, les qualifications à la diversité des parcours des individus et surtout aux attentes des filières, des professionnels et des employeurs.

Pour réaliser cette double ambition, les territoires, et en particulier les régions du fait de leurs compétences dans le domaine économique, ont un rôle primordial à jouer. C'est donc d'une décentralisation que l'apprentissage et la formation professionnelle ont besoin – vous l'avez assez souligné. Or on voit bien, en lisant le projet de loi, que la dimension territoriale fait défaut : il y manque l'implication non seulement des régions mais aussi de l'ensemble des collectivités locales.

Vous avez prononcé un réquisitoire contre le texte ; or je souhaite savoir ce que vous proposez pour impliquer les régions dans la formation professionnelle et l'apprentissage. Quelle place devrait-on accorder aux lycées professionnels, complètement absents du projet de loi ? Comment renforcer le rôle des régions dans l'orientation, essentielle, M. Perrut l'a rappelé, mais pas ou trop peu développée en France ?

M. Hervé Morin. Elle n'existe tout simplement pas !

M. Francis Vercamer. Enfin, envisageriez-vous des expérimentations visant à adapter les formations aux bassins de vie, aux réalités locales, adaptations qui permettraient peut-être des assouplissements ponctuels nécessaires dans certains secteurs ?

Mme Michèle de Vaucouleurs. Nous avons bien entendu vos remarques, monsieur le président. Une des questions évoquées, et non des moindres, est celle de la péréquation nécessaire pour assurer une équité entre les territoires. Il faut préserver certains métiers et donc leur apprentissage. Le Gouvernement a bien prévu de confier aux régions une mission de péréquation mais, compte tenu des variables d'ajustement à prendre en compte, nous devons nous montrer vigilants quant aux moyens affectés à sa réalisation.

Vous nous alertez par ailleurs sur l'orientation. De fait, au cours de la plupart des auditions et rencontres que nous avons organisées, nous avons pu mesurer l'échec complet de l'éducation nationale en la matière : ce ministère n'a pas voulu ou pas su informer sur l'apprentissage ni orienter vers lui. Il nous est apparu assez tôt, au cours de l'élaboration du texte, que le Gouvernement partageait ce constat et jugeait que les régions étaient les mieux placées pour impulser une dynamique tenant compte le mieux possible de la réalité et de l'évolution des territoires. Or, sur ce point, le projet de loi paraît timide car il ne prévoit qu'une expérimentation limitée géographiquement et dans le temps. Quelles assurances pouvez-vous nous apporter sur vos capacités à faire mieux au service de l'orientation ? Comment, selon vous, être en phase avec la révolution copernicienne attendue et qui doit commencer dès l'étape de l'orientation ? En

effet, d'après toutes les analyses, l'orientation est prioritaire pour que l'apprentissage prenne toute sa place dans notre système de formation.

Mme Hélène Vainqueur-Christophe. J'ai écouté avec intérêt votre intervention, monsieur Morin, et les questions que vous soulevez au sujet de l'hexagone me paraissent également concerner l'outre-mer.

La réforme de l'apprentissage vous inquiète gravement, notamment en ce qui concerne l'égalité des territoires. L'association que vous présidez le note elle-même en Guadeloupe : 60 formations sur 135 sont menacées. Vous le savez, les branches professionnelles, outre-mer, sont peu structurées. Avez-vous réalisé une étude spécifique pour les territoires ultramarins sur le transfert aux branches de la compétence en matière d'apprentissage ? Ce transfert peut en effet déclencher un cataclysme chez nous, qu'il s'agisse de la quantité ou de la qualité de l'offre de formation.

Ensuite, le Gouvernement prévoit une enveloppe de 250 millions d'euros pour les régions, pour assurer l'égalité au sein des territoires, et prévoit également une dotation de 180 millions d'euros par an, alimentée par la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE), pour investir dans la création de nouveaux CFA ou pour procéder à la rénovation de certains. Or, vous le savez, outre-mer, nous ne percevons pas la TICPE mais la taxe spéciale de consommation (TSC). De ce fait, selon vous, les territoires d'outre-mer sont-ils exclus du bénéfice de l'aide prévue au titre de la TICPE ?

M. Hervé Morin. Pardon, madame Vainqueur-Christophe : j'ai en effet oublié de mentionner l'outre-mer. Or s'il y a une chose à faire, urgente, c'est bien de différer l'application de la réforme dans les territoires d'outre-mer où ne se trouve aucune branche professionnelle ou presque.

Madame la rapporteure, nous n'avons pas la compétence en matière d'information... On ne fait pas de l'orientation ni de l'information quand on organise trois jours de visite dans un collège ou dans une entreprise. On se donne bonne conscience, à l'heure actuelle, avec ce genre de pratique : on va lancer une journée d'information sur les métiers du bois, comme si l'on pouvait ainsi susciter une envie voire une passion. Une très bonne réforme, promise par Jean-Michel Blanquer, consisterait à consacrer deux ou trois heures par semaine à l'orientation. J'ignore si l'éducation nationale l'envisage encore, c'est en tout cas une bonne idée. Pour l'heure, un principal de collège ou un proviseur de lycée peut très bien ne pas nous ouvrir la porte de leur établissement et le texte tel qu'il est rédigé n'y changera rien. Or ce ne sont pas les fiches de l'ONISEP qui permettent de connaître les métiers...

De plus, je l'ai dit, les COPSY s'appellent désormais les PSYEN. Ces personnels ont demandé la revalorisation de leur métier à travers un changement d'appellation mais dans laquelle le mot « orientation » a disparu. Doit-on confier aux régions la compétence en matière de psychologie scolaire ? Absolument pas :

elle doit continuer de relever de l'État. Au contraire, la compétence en matière d'orientation doit être, elle, attribuée pleinement aux régions. Et si vous allez en Allemagne, vous verrez que l'orientation ne se réduit pas à une balade de temps à autre dans une usine ou dans une entreprise. Elle relève d'une organisation très planifiée en fonction de laquelle, chaque semaine, on procède à une immersion, on fait connaître les métiers... Le modèle est radicalement différent entre nos deux pays. Ce n'est pas avec les CARIF-OREF qu'on assurera une bonne information et une bonne orientation. Il faut en effet y consacrer des moyens humains importants. Or, si des centres d'information et d'orientation ont été fermés un peu partout et s'il ne reste que 2 500 PSYEN pour remplir cette mission, c'est bien que la France a décidé de se désintéresser de l'orientation.

On ne va pas demander aux régions de mobiliser des collaborateurs par milliers dans toute la France pour contribuer à l'orientation sans leur donner complètement la compétence en matière de formation – ni les budgets pour le faire. Il y a en effet des initiatives qui sont prises, mais entre une initiative ponctuelle et l'organisation méthodique, planifiée et structurée d'un modèle d'orientation, il y a une différence de taille, et une telle organisation n'a rien à voir avec ce qui est proposé aujourd'hui.

Monsieur Vercamer, ce que nous avons proposé au Gouvernement était de coconstruire un système auquel aucune région ne puisse échapper. On peut en effet penser qu'à un moment ou à un autre, tel président de conseil régional estimera que l'apprentissage n'est pas sa priorité. Nous souhaitons l'élaboration d'un modèle dans lequel les branches professionnelles et la puissance publique travaillent ensemble pour faire évoluer le système.

Je ne suis nullement opposé, madame la rapporteure, à ce que l'on puisse ouvrir des places dans les centres de formation sans autorisation administrative mais à partir d'un schéma qui soit viable. Or, le schéma proposé ne l'est pas. Outre la co-construction, nous avons proposé une plus grande libéralisation des formations – ce n'est donc pas une question de libéralisme. Seulement, il faut que le système tienne compte de la diversité des métiers dans la construction des modèles pédagogiques – diversité qui a été oubliée dans le texte.

Enfin, je suis d'accord avec M. Perrut.

M. Jean-Pierre Door. Les régions ont récemment fait paraître une tribune dénonçant le risque de fermeture de certains CFA. Ayant lu ce texte, je suis convaincu, comme bien des élus locaux, que ce projet de loi s'engage dans la mauvaise voie. Même si tout n'est pas parfait, les régions ont permis le développement des CFA et apporté leur soutien aux lycées professionnels, aux PME, aux artisans, aux commerçants et aux Compagnons du devoir.

On constate certes sur nos territoires un manque de qualifications mais si les élus locaux sont inquiets, c'est que les CFA territoriaux sont souvent éloignés des centres urbains et universitaires. Comment les jeunes – qui sont souvent issus

de familles modestes et qui suivent une filière d'apprentissage, faute d'avoir pu continuer leurs études dans les filières générales – vont-ils se rendre dans les CFA dans les régions où il n'y a pas de transports en commun et où l'on manque de logements pour étudiants et apprentis ? Lorsque j'étais élu local, j'arrivais à faire doubler le nombre d'apprentis en demandant aux communautés de communes d'investir dans le développement des CFA. Demain, avec ce projet de loi, on va couper l'herbe sous le pied de ces CFA.

M. Sylvain Maillard. En France, 1,3 million de jeunes sont sortis des radars et sont sans emploi ni qualification. Nous sommes tous d'accord dans cette commission pour dire que l'apprentissage est une voie d'excellence qui permettrait à bon nombre de ces jeunes de trouver un travail et ainsi, de construire leur vie. Les pays européens où le taux de chômage est faible – les pays scandinaves, l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse – ont tous un système d'apprentissage plus performant que le nôtre. Il y a 7 % des jeunes en apprentissage en France, contre 15 % en Allemagne. Autre point commun entre ces pays, ce sont les branches et les entreprises qui pilotent partout le système d'apprentissage et qui définissent les besoins en formation. Si nous voulons que l'apprentissage soit porté par les branches et non plus par les régions, c'est aussi parce que c'est le secteur privé qui crée l'emploi. C'est donc lui qui est le plus à même de définir ses propres besoins. L'expérience nous montre aussi que le plafond de verre des 400 000 apprentis que nous avons en France restera la limite dans le système actuel.

Vous nous dites que les régions sont le meilleur vecteur de l'apprentissage. Cela n'est vrai que pour certaines d'entre elles. Ainsi, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) n'a consacré à l'apprentissage en 2016 que 67 % des crédits qui lui étaient dédiés. L'État a transféré à la région 142 millions d'euros à ce titre mais PACA n'a dépensé que 95 millions, faisant d'autres choix dans le cadre de ses compétences décentralisées. C'est aussi cela, la réalité des régions.

Monsieur le président, moi qui vous connais bien et qui ai lu tous vos livres, je me demande comment vous pouvez défendre une position aussi anti-libérale et faire aussi peu confiance aux entreprises et autant confiance à votre administration pour définir l'apprentissage des métiers de demain.

M. Alain Ramadier. Nous savons tous à quel point il est important de valoriser l'apprentissage en France. Pourtant, nous nous heurtons toujours au même problème : l'apprentissage n'a pas bonne presse auprès des familles. Les parents le voient comme une voie de garage offrant un avenir au rabais à leurs enfants. Les familles ont besoin de comprendre les perspectives qu'offre l'apprentissage en termes d'évolution de carrière et de salaire. Avez-vous développé au niveau régional des outils d'information visant non seulement à sensibiliser les familles mais surtout, très concrètement, à amener leurs enfants vers l'entreprise ? Les régions suisses consacrent beaucoup de moyens à ce volet de sensibilisation, bien que l'apprentissage soit culturellement plus ancré dans la société suisse.

M. Hervé Morin. Vous avez raison de souligner, monsieur Door, qu'il faut traiter dans ce projet de loi la question de l'accompagnement de l'apprentissage, aujourd'hui pris en charge par les régions. Dans tous les projets que nous avons menés en matière d'apprentissage, d'autres collectivités étaient impliquées. Demain, dans la mesure où le système sera confié à la loi du marché, on voit mal comment ces collectivités pourront s'engager de la même manière. Comme toute région, la Normandie a passé des contrats territoriaux avec les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Or, comme je crois à l'apprentissage, j'ai conditionné le financement des structures et des équipements des collectivités à l'embauche d'apprentis. Les 73 EPCI de Normandie ont donc fait l'effort d'embaucher entre cinq et dix apprentis, là où ils n'en prenaient généralement aucun – alors que le recrutement d'apprentis coûte plus cher que celui d'autres types de collaborateurs en formation. La question de l'apprentissage dans le secteur public n'est pas non plus réglée par le projet de loi.

Sylvain Maillard, je ne suis aucunement opposé à ce que l'on accorde au monde de l'économie une place bien plus importante. Ce que je reproche à ce projet de loi, c'est de construire un système centralisé alors qu'il doit au contraire être profondément décentralisé. On peut décentraliser le système en faisant de la coconstruction comme en Allemagne mais les branches professionnelles allemandes ont un pouvoir de négociation tel que les Länder mettent 3 milliards d'euros sur la table chaque année pour la formation. Non seulement le système proposé par le projet de loi n'est pas co-construit, mais il est centralisé : entre les mains de l'État et, qui plus est, entre les mains d'une agence nationale. Je sais que vous voterez ce texte car vous êtes dans la majorité, mais je vous assure qu'il ne tient pas la route car il ne prend pas en compte la diversité et la vitalité des territoires. Quand une branche appelle l'attention d'une région sur tel ou tel métier, les formations sont mises en place immédiatement. Par ailleurs, la région a joué jusqu'ici un rôle d'articulation entre les CFA, qui dépendent des branches, et les lycées professionnels qui relèvent de l'éducation nationale. Qui jouera ce rôle d'articulation dès lors que les lycées professionnels resteront dans le système public et qu'on pourra ouvrir et gérer à leurs portes des CFA proposant des formations comparables ? J'ai entendu des grands patrons, qui sont à l'origine de cette réforme, dire qu'ils voulaient tuer les lycées professionnels. S'ils sont capables de former dans les CFA les centaines de milliers de jeunes qui sont en lycée professionnel et de les embaucher ensuite dans leurs entreprises, qu'ils me fassent signe !

Comme le dit François Baroin, les dirigeants des exécutifs locaux sont « *violemment modérés* ». Nous gérons nos collectivités sur la base d'un consensus nous assurant la paix politique dont nous avons besoin. Or, on est en train de bâtir, dans une démarche césariste et jacobine, une relation entre l'État et les collectivités territoriales fondée sur l'affrontement. Pourtant, la modernité se traduit dans tous les pays du monde par une gestion la plus décentralisée possible et par un pouvoir qui s'exerce au plus près du citoyen. Il faut bien inventer des mécanismes de régulation même si on laisse une grande place au monde de l'entreprise pour bâtir le système.

Nous ne sommes pas dans une opposition bête et méchante. Nous avons envie que la France réussisse. Car si la France réussit, nos territoires réussiront et nous serons contents de voir que le pays a retrouvé de l'optimisme et que la France est mieux représentée à l'étranger. Nous avons donc beaucoup discuté avec le Gouvernement et avons fini par accepter l'idée du Président de la République d'instaurer un système de co-contrat s'appuyant sur les branches. Cependant, nous ne pouvons nous y résoudre si le système ne répond pas aux questions que je vous pose. Le système centralisé que vous proposez va créer des dysfonctionnements majeurs. On a besoin des collectivités pour faire en sorte que le pays aille mieux surtout que le pays s'est fortement décentralisé depuis trente ans et que les administrations déconcentrées n'ont quasiment plus aucune compétence.

Mme Fadela Khattabi. Vous tenez un discours fort anxiogène, mais c'est d'abord la situation actuelle qui est anxiogène. Depuis plus de trente ans, notre pays est confronté à un chômage de masse qui, malheureusement, concerne également les jeunes et qui s'élève jusqu'à 30 % ou 40 % dans certains quartiers de certaines agglomérations. Le constat est donc sans appel : il y a une urgence économique et sociale à agir vite. Nombreuses sont les entreprises qui cherchent les compétences nécessaires à leur développement mais qui ne trouvent pas sur le marché du travail des profils correspondant à leur demande. Parallèlement, de nombreux jeunes ne sont ni dans l'emploi ni en formation, comme l'a rappelé mon collègue Sylvain Maillard. Force est de constater que les précédentes réformes ont toutes échoué à rendre plus attractif l'apprentissage – dont tout le monde reconnaît les bienfaits. La réforme proposée par le Gouvernement enclenche une véritable révolution.

Compte tenu de la réalité économique de notre pays et de l'état actuel du marché du travail, ne pensez-vous pas, monsieur le président, que transférer l'apprentissage aux branches – autrement dit, au monde économique – est pertinent dans la mesure où ces branches sont les plus à même de connaître leurs besoins ? N'est-ce pas la meilleure manière de les mettre devant leurs responsabilités ? Il semblerait que dans tous les pays où l'apprentissage en alternance fonctionne le mieux, ce soient les branches et les entreprises qui pilotent cet apprentissage. Enfin, s'agissant des investissements, vous contribuez déjà à améliorer le cadre de vie et de travail de nos apprenants – lycéens et apprentis – et vous nous avez dit tout à l'heure de manière subliminale que vous risquiez de cesser d'investir dans les CFA. Cette réforme serait pourtant l'occasion d'optimiser l'utilisation des deniers publics grâce à une mutualisation des plateaux techniques.

Mme Isabelle Valentin. Un cinquième des 15-24 ans sont demandeurs d'emploi, et il y aurait 300 000 postes non pourvus sur le marché du travail, ce qui est consternant. Un tiers des lycéens – soit 700 000 élèves – est aujourd'hui scolarisé dans la voie professionnelle. Nous avons tous envie de développer cette voie d'excellence, du niveau V au niveau I. On parle souvent de l'apprentissage et de l'alternance aux petits niveaux, moins souvent au niveau I. L'alternance constitue un atout majeur, formant les jeunes professionnels qui seront les piliers

de nos entreprises de demain. Nous devons être prudents dans nos choix. Il est vrai que les entreprises méritent d'être beaucoup plus associées aux politiques d'apprentissage, notamment dans la construction des référentiels de métiers. Cette réforme est une recentralisation d'une des premières politiques décentralisées. Il s'agit tout simplement d'une privatisation de l'apprentissage, confié aux branches professionnelles, sous un régime national qui va tirer les formations vers le bas. J'ai dans ma circonscription l'école nationale formant toute l'élite en pâtisserie qui travaillera ensuite dans les hôtels trois et quatre étoiles. Cette élite reçoit une formation différente de celle des CFA ou d'autres écoles, ce qui explique que le coût de cette formation soit bien supérieur à la moyenne.

Le financement par contrat présente un risque majeur pour l'aménagement du territoire puisqu'il ne tient pas compte des disparités locales. Ce nouveau dispositif engendre une grande complexité, avec près de 700 branches au lieu d'un interlocuteur unique. Seules les formations bénéficiant à un nombre important d'apprentis seront pérennes. La gouvernance proposée est très éloignée des réalités des territoires. Pour les régions, la réforme de l'orientation est l'une des principales clés de la réussite pour revaloriser et développer l'apprentissage en France. La faiblesse actuelle de notre système a été unanimement dénoncée par l'ensemble des Français. L'éducation doit jouer un rôle en matière d'orientation. L'orientation des jeunes commence au collège. Il faut arrêter d'opposer les différents systèmes de formation initiale et en alternance, privés et publics, rural, catholique etc. car ils sont complémentaires. L'image de l'apprentissage et celle de l'industrie et de l'artisanat ont besoin d'être revalorisées. Les Olympiades des métiers sont une vitrine formidable : qui, demain, gèrera de tels événements ? Comment voyez-vous la mutualisation des plateaux techniques entre lycées professionnels, CFA, maisons rurales et écoles de production qui ont été financés par de l'argent public et qui, demain, ne seront plus gérés par le même acteur ?

Mme Monique Iborra. Monsieur le président, on peut comprendre que vous cherchiez à convaincre, mais vous y allez un peu fort et n'êtes pas très crédible. Un certain nombre d'entre nous ayant occupé des fonctions au sein des régions, nous savons de quoi il retourne. Vous dressez un tableau idyllique des régions, mais la réalité de l'apprentissage ne leur est pas imputable en totalité. Cela fait des années que la formation est décentralisée puis recentralisée, et on en est toujours au même point. Ce gouvernement a le courage de réformer le système. L'apprentissage est certes une formation initiale mais aussi un contrat de travail. Il est donc normal qu'on le confie aux branches professionnelles. À ces dernières de prouver qu'elles font mieux que les autres – nous sommes bien d'accord – mais donner toutes les vertus aux régions me paraît un peu exagéré. Les régions font aujourd'hui du chantage, y compris dans la presse, affirmant qu'elles vont cesser d'investir et d'accompagner l'apprentissage. Je n'en crois pas un mot car si elles cessent de le faire, on finira par se demander à quoi elles servent.

M. Hervé Morin. Pensez-vous que les régions ne s'occupent que d'apprentissage ? J'espère que vous avez en tête que l'essentiel des équipements,

des infrastructures et des projets de développement dans votre circonscription sont financés par les régions.

Nous ne faisons aucun chantage. Simplement, je connais les budgets que j'avais décidé de consacrer à l'investissement dans des structures d'apprentissage. Dès lors que je n'aurai plus la compétence en la matière, je n'y consacrerai que les crédits alloués par l'État, soit 180 millions d'euros au total, dont 9 millions pour la Normandie, quand j'avais jusqu'ici un plan d'investissement de 60 millions. Cela prouve à quel point le système centralisé va fonctionner !

Mme Monique Iborra. Et vos fonds propres ?

M. Hervé Morin. Nous réduisons nos fonds propres de 30 millions d'euros chaque année. Notre situation est donc de plus en plus compliquée et nous sommes contraints de ne pas augmenter de plus de 1,2 % les dépenses des régions. Encore une fois, nous ne faisons pas de chantage. Nous allons simplement adapter notre niveau d'investissement aux crédits qui nous seront accordés.

Pour répondre à madame la rapporteure, nous sommes très favorables aux campus des métiers que, d'ailleurs, nous développons. Mais nous ne pouvons les organiser que grâce à l'intervention de la région pour piloter l'opération aux côtés de l'État. Désormais, nous ne travaillerons plus ensemble.

Vous avez évoqué la mutualisation des plateaux techniques, mais dès lors que les régions ne piloteront plus l'apprentissage, pourquoi voudriez-vous qu'un lycée professionnel ouvre son plateau technique à une branche professionnelle, compte tenu des confrontations idéologiques qui peuvent exister entre eux ? Nous avons expliqué à Muriel Pénicaud qu'il fallait un pilotage administratif de la formation professionnelle pour pouvoir imposer aux recteurs cette mutualisation.

J'en viens à la question des demandeurs d'emploi. Le Parlement a certes voté un budget considérable pour financer le plan d'investissement dans les compétences. Cependant, bien que, dans tous les domaines de l'activité économique, nous ayons le plus grand mal – malgré un chômage de masse – à trouver les qualifications et les compétences dont les entreprises ont besoin – voire tout simplement de la main-d'œuvre –, les formations que nous ouvrons pour les demandeurs d'emploi ne sont remplies qu'à moins de 50 %. Avant même de mettre en application le plan d'investissement dans les compétences, nous avons donc la plus grande difficulté à trouver des demandeurs d'emploi pour suivre les formations que nous ouvrons. Nous avons donc dit à la ministre du travail qu'il était temps que les régions pilotent en totalité la politique de l'emploi.

Entendons-nous bien : il ne s'agit pas de régionaliser Pôle Emploi, mais de faire en sorte que les politiques de retour à l'emploi soient menées par les régions et que Pôle Emploi soit maître d'œuvre de ces politiques. Nous sommes très démunis puisque les deux principaux opérateurs de ces politiques sont les missions locales qui, dans le meilleur des cas, dépendent d'un élu et dont la gestion est très diverse – certaines faisant leur boulot, d'autres ayant des progrès

considérables à faire – et Pôle Emploi. Il nous arrive d'ouvrir des formations dans des bassins d'emploi où le niveau de chômage est entre 9 % et 10 %, après avoir dialogué avec les branches et le monde de l'économie, et de nous retrouver avec personne pour suivre ces formations. Dans un bassin d'emploi industrialisé comme celui de Cherbourg, nous ouvrons dix-sept postes de tuyauteurs et nous nous retrouvons avec deux personnes pour commencer la formation. Quand nous organisons un *job dating* à Cherbourg avec 500 contrats de travail ou d'apprentissage, 70 personnes viennent nous rendre visite dans la journée. Si l'on reste dans un système où on se contente d'envoyer des SMS et des e-mails pour faire venir des demandeurs d'emploi, cela ne marchera pas. On a besoin d'un nouveau pilotage des politiques de l'emploi – question qui n'est pas traitée dans le texte qui vous est soumis. Aujourd'hui, le pilotage est double, voire triple : les formations sont financées soit par la région, soit par Pôle Emploi, soit parfois par des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA). Au lieu d'instaurer un pilotage unique, que nous souhaitions prendre en main compte tenu de nos compétences dans le champ de la formation, de la gestion des lycées et de l'économie pour permettre aux demandeurs d'emploi de revenir sur le marché du travail, on a décidé de maintenir le système. Si on avait été courageux, on aurait aussi réformé l'assurance chômage en resserrant les boulons.

M. Brahim Hammouche. La notion de co-construction est essentielle à la réussite de cette réforme et pour que les régions continuent à s'investir dans la formation et l'apprentissage. La généralisation de la numérisation des contenus de formation va bouleverser les modes de collaboration avec les fournisseurs de contenu. Les contenus digitaux sont amenés à se développer et peut-être même à supplanter les formations présentielles, ce qui n'empêche qu'il soit nécessaire de renforcer l'accompagnement social et pédagogique dans l'apprentissage du savoir-être et des savoir-faire. Comment les régions se préparent-elles à cette généralisation de la numérisation, en lien avec les branches professionnelles qui veulent être renforcées, simplifiées et rendues efficaces dans l'exercice de leurs missions ? Comment réussir cette indispensable mise en réseau et ainsi assurer la formation de nos jeunes aux métiers de demain dans un contexte de révolution des représentations culturelles ?

Mme Michèle Peyron. La région dispose de 51 % des recettes de la taxe d'apprentissage, théoriquement destinés au financement des CFA. Cependant, l'affectation de ces recettes reste opaque. Pouvez-vous nous garantir que la totalité de ces recettes est utilisée pour investir dans l'apprentissage ? Mon but n'est pas de mettre toutes les régions sur un même plan : certaines d'entre elles sont vertueuses dans l'utilisation de la taxe. Le Gouvernement engage avec cette réforme une refondation du financement de l'apprentissage afin de rendre le système plus simple, plus transparent et plus incitatif. Dès que le Gouvernement a annoncé cette réforme, M. Muselier, président du conseil régional de PACA, a annoncé la suspension de tous les investissements prévus dans les CFA. Ce gel des investissements qui ressemble à un chantage au Gouvernement remet en cause le bon déroulement de la formation des jeunes apprentis et met directement en péril

leur avenir. Les jeunes seront-ils accompagnés par les régions dans la construction de leur avenir professionnel ?

M. Laurent Pietraszewski. Monsieur Morin, vous avez exprimé vos craintes quant à l'implantation territoriale des CFA et au soutien aux CFA les plus fragiles. Cependant, le projet de loi prévoit des dotations significatives en faveur des régions. Une première enveloppe de 250 millions d'euros par an sera gérée par les régions pour aider les CFA les plus fragiles. Quant à la seconde enveloppe, qui correspond à la fraction de la TICPE allouée aux régions, elle sera maintenue et s'élèvera à quelque 180 millions d'euros.

Vous nous avez parlé à plusieurs reprises d'un plan d'investissement de 60 millions d'euros en faveur de la formation dans votre région. Ayant téléchargé le très beau rapport d'activité de la région Normandie pour 2016, je me suis aperçu que les investissements pédagogiques et immobiliers dans les CFA normands s'élevaient à 12,57 millions d'euros. Avec un plan de 60 millions d'euros pour l'année à venir, vous avez donc prévu de multiplier par quatre ces crédits. Cela me paraît être une mesure extrêmement dynamique et je comprends dans ces conditions que notre collègue Monique Iborra vous ait à plusieurs reprises interpellé quant à vos fonds propres !

Enfin, si toutes les régions ne partagent pas vos positions de principe – je viens pour ma part des Hauts-de-France où je n'entends pas le même son de cloche –, pourquoi certaines d'entre elles s'opposent-elles à une réforme qui met les jeunes et les entreprises au cœur du système tout en maintenant une logique de péréquation entre les territoires ?

Mme Josiane Corneloup. Monsieur le président, élue d'un territoire rural, je partage bien évidemment votre souhait que le projet de loi relatif à la formation professionnelle ne mette pas en péril le réseau des centres de formation qui sont une formidable chance pour nos jeunes et qui garantissent un égal accès à l'apprentissage des métiers. Cependant, pour avoir rencontré longuement les milieux économiques et professionnels de mon département, j'ai pu vérifier qu'ils réclamaient tous des formations adaptées aux besoins économiques des secteurs et des territoires concernés ainsi que des référentiels actualisés. Comment faire pour maintenir le maillage et l'offre actuelle des CFA tout en améliorant la diversité et la réactivité de l'offre de formation qu'attendent les acteurs économiques ?

Par ailleurs, la connaissance du métier est essentielle lorsqu'on choisit de s'engager dans l'apprentissage. Comment les régions peuvent-elles impulser une vraie dynamique de découverte des métiers dans les lycées, en partenariat avec les départements ? Il faut en effet que cette découverte soit précoce.

Mme Jeanine Dubié. Il existe pas moins de 700 branches professionnelles. Je vois donc difficilement où est la simplification dont on parle tant à propos de ce texte. Les grosses filières, comme l'UIMM, pourront certes organiser facilement des centres d'apprentissage d'autant qu'elles sont situées à

des endroits où elles trouveront suffisamment de jeunes à même d'accéder à ces centres. En revanche, je m'inquiète comme vous de ce qui risque d'arriver aux fédérations d'artisans et aux branches moins structurées. Cette réforme risque aussi de provoquer une fracture territoriale au détriment des zones rurales. Dans ces dernières, davantage de jeunes ne vont-ils pas se retrouver en lycée professionnel, faute d'avoir pu trouver près de chez eux un centre d'apprentissage dont les formations corresponde aux besoins locaux ? Enfin, cette logique de filière ne va-t-elle pas fragiliser les CFA interprofessionnels et les formations transversales ?

M. Thierry Michels. Monsieur le président Morin, vous avez fait référence dans votre intervention au risque de fermeture de 700 CFA et explicité votre méthodologie. Vous affirmez que dans la région Grand-Est, 90 % des CFA étaient menacés de fermeture. Cela me semble excessif, surtout lorsque je regarde les CFA du Bas-Rhin, dont j'ai visité un certain nombre. Comme cela a été dit, ce co-contrat uniforme pourra être ajusté en fonction du service que rend un CFA spécifique. Comment arrivez-vous à ces chiffres ? Que voudriez-vous voir changer dans la loi ?

M. Guillaume Chiche. Le moins qu'on puisse dire, c'est que vos propos sont à la mesure des déclarations que vous avez faites dans la presse, la veille du Conseil du ministre au cours duquel fut présenté le projet de loi sur l'apprentissage – c'est-à-dire avant même de connaître le contenu définitif du texte. Vous avez affirmé que cette réforme serait un échec pour l'apprentissage et pour la France : c'est bien évidemment un point de divergence entre nous. Vous avez aussi déclaré qu'il fallait, pour discuter de ces questions, des parlementaires ayant géré l'apprentissage et que comme il n'y avait plus de cumul des mandats, peu étaient ceux qui avaient eu des mandats locaux leur permettant d'appréhender parfaitement le mécanisme. Je voudrais vous rassurer sur ce point : il y a dans la majorité parlementaire des personnes ayant travaillé de longues années dans le milieu de l'apprentissage ainsi que des personnes ayant exercé des mandats locaux et s'étant elles aussi intéressées, dans ce cadre, à l'apprentissage. Il y a même des parlementaires qui ont toujours de tels mandats, qui s'intéressent toujours à la question et qui travaillent d'arrache-pied à cette réforme.

Deux apprentis sur trois sont des hommes. Estimée à 32 %, la faible proportion de femmes apprentis témoigne *a minima* d'un désintérêt ou d'une méconnaissance de leur part à l'égard de ces formations – au pire, d'obstacles à leur accès à ces formations. Comment, avec le transfert de compétences en matière d'orientation aux régions, envisagez-vous de favoriser la mixité et l'égalité femmes-hommes dans les filières de formation ?

M. Olivier Véran. Je citerai cinq chiffres résumant la politique menée par Laurent Wauquiez en matière de formation professionnelle dans la région Auvergne-Rhône-Alpes (AURA) où je suis conseiller régional d'opposition. Les subventions accordées par la région à la formation et à l'apprentissage ont baissé de 45 millions d'euros en 2016, de 15 millions d'euros en 2017 et de 20 millions

d'euros en 2018. Les effectifs des CFA et des établissements sanitaires et sociaux ont quant à eux baissé de 40 % dans la région. Enfin, un cinquième et dernier chiffre. Trente ans : c'est la durée de vie de l'Escale MPS Formations, centre de formation situé à Grenoble, qui aura bien fonctionné pendant toutes ces années avant d'être mis en redressement judiciaire, à la suite de la suppression brutale et totale des subventions qui lui étaient jusqu'alors accordées par la région. Ne peut-on imaginer que les exécutifs régionaux de tous bords jouent le jeu de l'intérêt général ? Quand on parle de formation professionnelles et d'apprentissage, on s'adresse à 1,3 million de jeunes qui n'ont pas d'emploi, pas de formation et qui ne suivent pas d'études, et à 400 000 apprentis qui ont envie de suivre une filière d'excellence.

M. Hervé Morin. J'imagine que Laurent Wauquiez vous répondra que ces chiffres sont inexacts mais je ne rentrerai pas dans ce débat car je ne puis répondre à sa place. En revanche, je peux vous répondre concernant la région Normandie que c'est en 2016 que nous sommes arrivés à la tête des régions. Nous avons organisé un Grenelle de l'apprentissage si bien que la région Normandie consacre entre 10 et 15 millions d'euros de plus à l'apprentissage que ce qu'elle percevait au titre de la taxe d'apprentissage. Ce Grenelle de l'apprentissage nous a donc permis de définir un plan d'investissement nettement plus important qu'en 2016.

Plus globalement, les jaunes budgétaires nous renseignent quant à l'effort des régions en matière de financement de l'apprentissage. Les régions dépensent 1,963 milliard d'euros en ce domaine et ont perçu 1,685 milliard. Leur effort net fut donc de 278 millions en 2016. L'apprentissage touche ainsi plus de crédits qu'il n'en reçoit des entreprises. Ajoutez à cela que les majorités régionales ont changé – je pense par exemple à l'Île-de-France et à PACA, où Valérie Pécresse et Renaud Muselier ont décidé d'augmenter considérablement l'effort en faveur de l'apprentissage. Que certaines régions aient profité du système pour se fixer d'autres priorités, on ne dira pas le contraire, mais ces régions ont changé de majorité et consacrent aujourd'hui beaucoup plus d'argent qu'elles n'en touchent au profit de l'apprentissage. Il faut donc arrêter ce procès. De plus, ce chiffrage ne prend pas en compte les coûts de fonctionnement des personnels chargés de la gestion de l'apprentissage dans les régions ni l'ensemble des soutiens périphériques que j'évoquais tout à l'heure. Le solde net en faveur de l'apprentissage est donc de près de 300 millions d'euros, auxquels il faudrait ajouter les efforts faits en faveur de la mobilité, les aides à l'équipement etc. Il est donc archifaux de considérer que les régions en profitent pour se goinfrer sur le dos de l'apprentissage comme je l'ai entendu à plusieurs reprises. Il est vrai que certaines régions ont fait plus d'efforts que d'autres mais l'Île-de-France consacrait moins d'argent à la formation professionnelle du temps de M. Huchon qu'aujourd'hui. Cela étant, les libertés locales sont là pour que les exécutifs locaux qui tirent leur légitimité du suffrage universel mènent des politiques sensiblement différentes.

La numérisation des contenus de formation nous renvoie à la nécessité de pouvoir appréhender la diversité des situations. L'intérêt d'un système piloté au

plus près est qu'il permet aux organismes de formation d'innover et d'inventer de nouvelles solutions pédagogiques dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens que les régions signent avec eux. Dès lors que vous fixez un prix national, cela devient beaucoup plus compliqué. Les innovations pédagogiques pourront certes être financées par les régions dans le cadre du fonds d'aménagement des territoires mais elles ne pourront être appréhendées autrement que dans le cadre d'un dialogue avec les régions. Si nous réclamons le pilotage de la formation professionnelle, c'est en effet pour favoriser les innovations pédagogiques.

Les chiffres de 250 et 280 millions d'euros ne sont pas dans le texte, qui ne fait qu'évoquer un fonds d'aménagement du territoire et un fonds d'investissement. Si le premier fonds s'élève à 250 millions d'euros, certaines régions seront incapables de financer des déficits beaucoup plus lourds que ce que vous croyez, à moins que les centres de formation ne décident tout simplement de fermer toute une série de formations à faible effectif, ce qui est une autre façon d'ajuster l'offre et la demande.

Je suis totalement d'accord avec Mme Dubié concernant le sort des formations interprofessionnelles, sujet que j'ai oublié d'évoquer dans mon propos introductif. La construction du modèle d'organisation et le pilotage des formations de *back office* des entreprises – formations socles pouvant intéresser différentes branches – va être extrêmement compliquée et je n'ai pas le sentiment qu'on ait trouvé de solution à ce sujet.

Pardonnez-moi si j'ai dit que 700 centres de formation allaient fermer : il s'agit de 700 centres dans lesquels certaines formations vont fermer. Nous vous donnerons notre méthode de calcul, comme nous l'avons donnée à l'Élysée et au Gouvernement, et vous aurez la liste précise des formations qui vont fermer. Dans ma région, je puis vous dire quelles formations seront concernées, à partir d'hypothèses qui ont été construites très sérieusement. Quand nous avons discuté avec Muriel Pénicaud du niveau de ce fonds d'aménagement du territoire, nous avons demandé à nos services d'évaluer à la louche les besoins du système et nous nous sommes rendu compte qu'en deçà de 400 millions d'euros, ce serait infaisable et qu'à 250 millions on serait très loin du compte. Ce n'est pas parce que le budget de la région Normandie va s'effondrer de 30 ou 40 millions d'euros que le rôle de la région va changer : la question est plutôt de savoir si l'on s'apprête à construire un système efficace à partir d'un modèle nouveau. Ces 400 millions ne représentent que 10 % de la ressource globale, ce qui n'est pas énorme. Par conséquent, si le Gouvernement ne prévoit que 250 millions, on ne sera pas dans les clouds.

Enfin, vous avez entièrement raison concernant la représentation des métiers, monsieur Chiche, mais nous n'avons pas la compétence en matière d'orientation. La question cruciale de la représentation des métiers ne concerne d'ailleurs pas que les métiers liés à l'apprentissage : regardez combien il y a de femmes dans les entreprises du numérique et dans les startups. Quand il y a quelques femmes sur un plateau technique d'une cinquantaine de collaborateurs,

c'est le bout du monde ! On apporte pour l'instant très peu de solutions à ce problème colossal. Nous prenons chacun et chacune des initiatives, l'éducation nationale aussi, mais nous avons besoin dans le pays non seulement d'avoir une autre représentation des métiers de l'apprentissage mais aussi des métiers du numérique, ce qui suppose d'intégrer l'idée d'une culture scientifique qui soit partageable aussi bien par les hommes que par les femmes.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Monsieur le président, je vous remercie.

2. Audition des organisations représentatives des employeurs (MEDEF, CPME, U2P)

Lien vers la vidéo :

http://videos.assemblee-nationale.fr/video.6024787_5b042ed34408b.commission-des-affaires-sociales--liberte-de-choisir-son-avenir-professionnel-22-mai-2018

La Commission procède à l'audition des organisations représentatives des employeurs (MEDEF, CPME, U2P) sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 904), lors de sa première séance du mardi 22 mai 2018.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Notre ordre du jour appelle l'audition des organisations patronales interprofessionnelles représentatives au niveau national : le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) et l'Union des entreprises de proximité (U2P).

Mme Florence Poivey, négociatrice du MEDEF sur la formation professionnelle. Le MEDEF a deux raisons de se réjouir.

En premier lieu, c'est la première fois qu'un Gouvernement met sur la table le sujet de la formation professionnelle dans sa globalité – à la fois dans sa dimension initiale et dans sa dimension continue, qu'elle bénéficie aux salariés ou aux demandeurs d'emploi. C'est aussi l'approche qu'ont retenue ceux de nos voisins qui ont fait de la formation professionnelle un vrai levier de compétitivité des entreprises et de sécurisation des parcours professionnels.

En second lieu, le Gouvernement manifeste de l'audace et une volonté forte dans le domaine de l'apprentissage. Nous appelons depuis très longtemps de nos vœux une réforme en profondeur de l'apprentissage car là aussi, dans ceux des pays voisins qui ont une économie dynamique, il est un vrai levier, à la fois pour les entreprises et pour les individus. L'industrielle du Massif central que je suis n'aurait jamais pu assurer à son entreprise une croissance à deux chiffres pendant vingt-cinq ans sans l'apprentissage pour lui permettre d'anticiper les besoins.

Nous avons néanmoins quelques attentes.

Il nous paraît très intéressant – à l’image de ce qui se passe en Suisse, en Allemagne, en Autriche ou au Royaume-Uni depuis quelques années – que le Gouvernement souhaite confier le pilotage du système d’apprentissage à ceux qui sont à l’origine des besoins et qui embaucheront les jeunes ensuite, c’est-à-dire au monde de l’entreprise. Le changement de logique de financement de l’apprentissage nous paraît tout aussi intéressant. Que ce soit dans un pays très libéral comme la Suisse ou dans un pays très administré comme le Danemark, c’est cette logique qui prévaut – dans un souci de performance, d’efficacité et d’efficacités. D’autres mesures sont par ailleurs proposées au Parlement qui nous paraissent importantes pour lever les freins quotidiens au recrutement d’apprentis.

S’agissant de la formation professionnelle, nous émettons tout d’abord une réserve de fond. Le Gouvernement a fait un vrai choix philosophique que nous respectons en tant que tel mais qui nous inquiète beaucoup : celui d’une très grande individualisation du compte personnel de formation (CPF). C’est nous, partenaires sociaux, qui avons voulu ce compte personnel de formation et qui l’avons proposé en 2013 – nous, organisations patronales, en tête. Le MEDEF l’a défendu avec force, avec deux piliers. Celui de la liberté, tout d’abord : nous étions très attachés à la liberté des salariés et à leur capacité de devenir de véritables acteurs bâtisseurs de leur parcours professionnel. Le pilier de la responsabilisation, ensuite, afin que les formations soient à la fois qualifiantes et certifiantes. Nous sommes favorables à ce qu’on aille plus loin dans cette liberté mais sommes profondément convaincus que l’entreprise reste indispensable dans ce parcours. Certains auront peut-être envie de suivre une formation parce que c’est intellectuellement stimulant mais la très grande majorité des gens voudront que leur parcours de formation ait une utilité, donc qu’il corresponde aux besoins des entreprises. L’un des aspects les plus riches de l’accord qui a été conclu avec les partenaires sociaux concerne la coconstruction, par les salariés et l’entreprise, de projets stratégiques de montée en compétences des collaborateurs.

Ensuite, certains points qui nous paraissaient extrêmement importants ne sont pas traités dans le projet de loi, telle la maîtrise de l’expression des besoins en compétence des entreprises et de l’évolution de ces besoins. Nous, partenaires sociaux, nous sommes engagés à développer une véritable volonté politique autour de ces enjeux et à mettre de vrais moyens au service de cette volonté. Nous ne retrouvons pas ce sujet, pourtant essentiel, dans le projet de loi. Il faut que nous soyons ensemble – partenaires sociaux, régions et État – capables d’anticiper véritablement l’évolution des besoins en compétence de nos entreprises.

Dans le cadre de l’accord, nous proposons une politique de certification qui soit menée d’une part par des personnalités du monde de l’entreprise beaucoup plus professionnelles qu’aujourd’hui, d’autre part de façon plus agile, plus souple et plus réactive, compte tenu de l’évolution du monde qui nous entoure.

Reste toute la partie que le Gouvernement a souhaité ajouter, par rapport à l’accord que nous avons négocié, à propos de la gouvernance, avec France compétences, et du regroupement des organismes paritaires collecteurs agréés

(OPCA). Nous avons le sentiment que France compétences a été voulue et pensée comme devant exercer des missions de régulation et de contrôle. Dès lors que le CPF bascule en euros et que l'on passe à une logique de financement de l'apprentissage par contrat, il est évident qu'il faut réguler l'offre de formation mais cette instance doit avoir une véritable ambition car elle est la seule qui va porter la formation professionnelle – sujet d'avenir stratégique pour nos entreprises. Il faut donc qu'elle fasse de la prospective et de l'évaluation et qu'elle soit au service de la politique de certification. Nous appelons de nos vœux une instance qui ait une ambition et des moyens élargis et qui nous mette tous sous tension – que nous soyons entreprises, branches, organismes de formation, élus régionaux ou État. Il faut qu'elle garantisse à la fois la performance, l'évolution continue et la cohérence du système.

Enfin, un grand manque nous apparaît : certes, 15 milliards d'euros sont prévus au service de la formation des demandeurs d'emploi mais où sont les voies nouvelles pour aborder cette formation ? En ce domaine, la France n'est pas efficiente – toutes les études comparatives nous le disent. Nous aurions donc attendu de la part du Gouvernement qu'il s'engage en faveur d'une disruption réelle à ce sujet.

M. François Asselin, président de la CPME. Je ne dirai pas grand-chose de différent de ce qu'a pu exposer Florence Poivey. C'est plutôt un utilisateur qu'un spécialiste de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue qui s'exprimera devant vous. Cependant, il a bien fallu, compte tenu de ma position de président de la CPME, que je m'intéresse de près au dossier.

Réforme il fallait faire – en profondeur ! Les enjeux sont considérables, compte tenu de l'effritement de l'apprentissage, surtout aux niveaux de qualification les plus modestes. Nous sommes confrontés dans nos entreprises à des défis énormes pour accompagner nos personnels dans la formation professionnelle continue car notre modèle économique est en train de changer. On parle souvent de l'impact du numérique : nous constatons tous les jours que ce dernier change nos moyens de production, notre façon de nous adresser à nos clients et les fonctions support de l'entreprise.

Il y a quatre ou cinq ans, je fléchais un peu plus de 50 % de ma taxe apprentissage. Depuis trois ans, je n'en flèche plus qu'un peu plus de 24 %. J'ai pu constater qu'au fil des ans, le lien qui existait entre l'entrepreneur que je suis et l'endroit où j'envoie mes jeunes en formation s'est un peu distendu et que le lien financier s'effiloche également. Nous n'avons pas lâché pour autant l'apprentissage mais il est devenu plus intéressant pour un directeur de CFA d'aller frapper à la porte d'une région ou d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour aller chercher des financements que de faire le tour des entreprises du secteur. La CPME souhaitait donc avant tout que ce projet de réforme remette l'entreprise au centre du dispositif et demandait un financement au contrat d'apprentissage pour recréer ce lien direct entre le chef d'entreprise et les centres de formation. Je trouve cette mesure très positive car l'apprentissage,

surtout aux premiers niveaux de formation, se passe au niveau territorial. J'ai rarement recruté un jeune en contrat d'apprentissage (CAP) en bac professionnel à plus de vingt ou trente kilomètres de l'entreprise. On peut aussi se réjouir qu'un apprenti puisse faire les mêmes horaires que son tuteur. Que n'avons-nous entendu dans les années passées lorsque nous réclamions cette mesure !

Reste la question de l'apprentissage des mineurs dans les secteurs à risque : il risque d'être laissé au bord du chemin car de plus en plus d'employeurs ne veulent pas prendre de risque pénal – risque qui est énorme. Ce n'est pas un contrat d'apprentissage qu'on signe : c'est une adoption ! Les élus ont, avec la loi Fauchon, trouvé une solution. On pourrait peut-être imaginer la même chose pour les employeurs en ce qui concerne les apprentis mineurs.

Nous sommes par ailleurs très attachés au principe de mutualisation. S'il n'y a pas de système redistributif entre les gros financeurs et ceux qui ne peuvent pas financer la formation au même niveau, on ratera la réforme de la formation. Il faudra veiller à assurer cette mutualisation pour que les TPE et les PME puissent continuer à former leurs salariés.

Un autre élément important qui semble s'être un peu perdu lors du *big bang* est la coconstruction. Depuis vingt-cinq ans que je suis chef d'entreprise, j'ai peut-être vu trois fois des salariés venir me voir pour faire un choix de formation. Toutes les autres fois, c'est moi qui ai amené les salariés à suivre des plans de formation et c'est bien normal : c'est souvent l'employeur qui a l'information pour orienter ses salariés vers des formations utiles. Nous partageons cette information et la coconstruction du plan de formation est évidente. Je me méfie de l'idée qu'avec leur compte personnel de formation, les salariés pourront choisir librement leur formation car une vraie stratégie doit présider à ce choix, au cœur de laquelle se trouve bien souvent l'entreprise. Combien de fois dans nos PME avons-nous construit des plans de formation avec nos salariés en utilisant le levier du compte personnel de formation ? Il faudrait s'assurer que nous puissions redevenir, nous employeurs, stratèges de notre formation professionnelle continue.

Nous sommes par ailleurs très attachés à la transparence du fléchage des fonds. N'oublions pas que ce sont les entreprises qui financent et la formation initiale et la formation professionnelle continue. S'agissant de l'idée du collecteur unique, il est certain que l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) sait collecter mais saura-t-elle redistribuer ? C'est une autre question. En tout cas, nous voulons que l'investissement que nous faisons dans les formations initiale et continue soit utilisé de la façon la plus efficace possible. Nous sommes un peu inquiets à la CPME de voir la tournure que prend cette tuyauterie. Il faut bien évidemment redéfinir le rôle des OPCA pour les rendre plus efficaces mais si l'on prévoit d'un côté quelqu'un qui collecte et, de l'autre quelqu'un qui s'occupe de l'ingénierie et de la redistribution, je rappelle que le RSI, qui a fonctionné sur le même modèle, a entraîné une catastrophe. Il faut donc accorder une attention particulière au fléchage des fonds.

On aura beau imaginer des tuyaux flambant neufs dans lesquels tout semble circuler de façon fluide, si la réforme de l'orientation n'est pas réussie, on aura complètement raté la réforme de l'apprentissage. L'éducation nationale est un partenaire incontournable dont il faut redéfinir le rôle. De même, le rôle des régions et des branches semble évident en matière d'orientation. Un jeune qui a du potentiel et qui sort de troisième ou de terminale n'a quasiment aucune chance qu'on lui parle d'une filière professionnelle. Si jamais l'idée saugrenue lui vient d'y réfléchir, il risque d'avoir contre lui ses parents et le corps professoral. Il faut donc revoir complètement les filières de formation pour que, lorsqu'on choisit une filière professionnelle, on puisse espérer avec raison pouvoir atteindre le plus haut niveau de diplôme qualifiant. Il faut aussi faire en sorte que les milieux académique et professionnel soient les plus perméables possible. Dans cette réforme, le volet orientation ne nous semble pas transparaître de façon suffisamment importante.

Reste à définir la place des uns et des autres. La place de l'entreprise doit être centrale – c'est bien parti pour – mais les régions et les branches comptent également. Certaines branches – très peu nombreuses – ont la capacité de gérer parfaitement les recettes collectées pour orienter les jeunes vers leur secteur et financer la formation professionnelle continue. Pour les autres, on a besoin de faire appel aux interprofessions et aux régions. Je parlais de co-construction entre employeur et salariés mais il faut aussi parler de co-construction entre branches, entreprises et régions. On parle toujours de ce qui va mal mais il est des régions où cela fonctionne très bien – les exemples sont légion. Il ne faudrait pas jeter le bébé avec l'eau du bain.

Quant aux OPCA, ils vont devenir opérateurs de compétence. Reste à définir quelles seront leurs compétences, surtout lorsqu'on voit arriver France compétences, organisation supplétive aux contours relativement flous.

M. Alain Griset, président de l'U2P. Je voudrais tout d'abord dire l'importance de cette réforme pour nos entreprises artisanales et commerciales ainsi que pour les professions libérales. Nos entreprises formant 50 % des apprentis en France, nous avons dit à plusieurs reprises que nous souhaitons une vraie révolution dans le dispositif en place. Nous avons beaucoup milité auprès du Gouvernement pour que les régions continuent à jouer un rôle central dans l'apprentissage – Gouvernement qui a annoncé le maintien dans le champ de compétence des régions de l'investissement dans les locaux et le matériel et la possibilité pour celles-ci d'intervenir dans l'aménagement du territoire et en matière d'orientation. C'est déjà un peu mieux que ce qui était prévu à l'origine mais nous continuons à affirmer le rôle que doivent jouer les régions dans la gestion de l'apprentissage.

Nous avons quelques demandes d'amélioration du texte qui vous est proposé.

Nous travaillons depuis de nombreuses années à la valorisation de la filière d'apprentissage. Arrêter les primes au niveau du baccalauréat nous paraît en contradiction avec la volonté d'inciter les jeunes à poursuivre leur parcours de formation. Nous souhaitons que les entreprises de moins de cinquante salariés puissent au moins aller au niveau III et avoir des primes jusque là.

L'article 8 maintient un lien entre l'âge de l'apprenti et sa rémunération. Nous y voyons un danger certain car beaucoup de jeunes ayant suivi un parcours académique après le bac souhaitent devenir apprentis. Si un jeune de vingt-deux ans vient voir un employeur pour passer une formation de niveau V, l'entreprise aura plutôt tendance à recruter à sa place un jeune de seize ou dix-sept ans. On risque d'aboutir à la situation extrêmement préjudiciable où l'on dira aux jeunes de vingt-deux ans et plus qu'ils sont trop vieux, qu'ils coûtent trop cher et qu'on ne les prendra pas.

À l'article 19, nous souhaitons que le premier équipement – qui peut être cher dans certaines formations pour les familles – soit pris en charge pour faciliter l'accès des jeunes à l'apprentissage. Le Gouvernement a indiqué que serait prise en compte une partie du permis de conduire pour les jeunes de moins de dix-huit ans.

Nous souhaitons aussi qu'il n'y ait pas d'exception à la certification des centres de formation. Or, le projet de loi prévoit que les centres gérés par l'éducation nationale n'auront pas les mêmes devoirs de certification que les centres de formation privés, ce qui nous paraît illogique.

Nous préconisons de simplifier l'embauche d'un apprenti en prévoyant que la visite médicale d'embauche est assurée par le médecin de ville plutôt que par le médecin du travail.

Afin d'améliorer la situation des maîtres d'apprentissage, nous souhaitons que ceux-ci puissent, grâce à une validation des acquis de leur expérience (VAE), obtenir le même diplôme que les jeunes qu'ils forment : beaucoup de nos collègues n'ont pas les diplômes qu'ils font passer aux jeunes.

Nous proposons que vous fassiez sauter dans la loi l'interdiction pour les jeunes de moins de seize ans de travailler dans les hôtels-restaurants sous prétexte qu'on y utilise de l'alcool. Lorsqu'ils travaillent chez un boulanger ou un pâtissier, ces jeunes mettent de l'alcool dans les babas au rhum, ce qui ne les empêche pas de se faire embaucher comme apprentis...

Quant au terme d'« orientation », il nous semble inadapté. Nous souhaitons que soit assurée, tout au long du collège et du lycée, une information régulière sur les formations et l'économie de façon à ce que les jeunes maîtrisent mieux leur avenir plutôt que d'être obligés d'en décider une seule fois, à un moment donné de leur parcours.

En matière de formation, nous sommes en complet désaccord avec le passage du CPF en heures à un CPF en euros. Si le même montant en euros est

fixé pour faire une formation transversale en informatique ou une formation technique comme la boucherie, nos salariés auront beaucoup de mal à accéder à une formation technique, compte tenu du coût de cette dernière. Nous vous demandons qu'il puisse pour le moins y avoir une différenciation du montant disponible en fonction de la formation à laquelle les salariés veulent accéder.

À l'article 19, nous souhaitons que soit réintroduite, comme dans le droit existant, une gestion financière spécifique pour les entreprises de moins de onze salariés.

Nous voudrions que les opérateurs de compétence soient construits autour de sections relatives à des activités ou à des tailles d'entreprise.

Enfin, nous avons beaucoup dit que les travailleurs indépendants n'avaient rien demandé à l'assurance chômage. Lors de sa campagne, le Président de la République avait indiqué qu'il souhaitait instituer une telle assurance pour les indépendants mais nous continuons à défendre l'idée que si c'est le cas, il faut qu'elle soit extrêmement restrictive et limitée pour éviter les effets d'aubaine et une explosion rapide du système. Les partenaires sociaux ont signé un accord sur ce sujet : nous souhaitons qu'il soit appliqué.

Mme Catherine Fabre, rapporteure pour le titre I^{er}. Je rappellerai tout d'abord deux axes de la réforme. Dans son premier axe, le projet de loi vise à réduire les inégalités d'accès à la formation, notamment au profit des salariés des TPE-PME (très petites entreprises-petites et moyennes entreprises), des demandeurs d'emploi, qui bénéficieront d'un fléchage dédié, et des personnes les moins qualifiées, qui bénéficieront d'un renforcement du CPF. Le second axe que je souhaite souligner ici vise, tant dans le cadre de l'orientation que tout au long du parcours professionnel, à accompagner les individus et la société dans son ensemble pour faire émerger une culture de l'orientation : il s'agit de faire en sorte que les jeunes puis les adultes s'approprient pleinement cette question.

Comment accueillez-vous la simplification du plan de formation, ouvrant l'accès à de nouvelles modalités pédagogiques – à distance ou en situation de travail ? En quoi ces modifications affecteront-elles la manière dont les employeurs investiront dans le capital humain de leurs salariés ?

Contrairement à vous, je considère le CPF en euros à la main de l'individu comme un formidable outil de coconstruction du projet de formation. L'individu disposera de ressources pour se former. Il sera amené à réfléchir à la bonne utilisation de ces ressources et donc à se rapprocher de son entreprise pour en discuter. Je vois là une manière de développer le dialogue social au sein de l'entreprise et de la branche mais aussi de faire de la pédagogie, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel. On sait que pour qu'une formation soit efficace, il faut que la personne formée soit motivée : comment comptez-vous vous saisir de cet enjeu ?

M. Aurélien Taché, rapporteur pour le titre II. Le titre II prévoit une universalisation plus grande de l'assurance chômage, notamment l'ouverture de cette assurance aux travailleurs indépendants. Il est prévu, monsieur Griset, que l'accord qui avait été trouvé soit pleinement respecté, que les conditions qui avaient été fixées – avoir un chiffre d'affaires minimum de 10 000 euros et deux ans d'exercice de son activité de travailleur indépendant – soient bien prises en compte, et que l'allocation forfaitaire soit fixée à 800 euros sur six mois. Il faudra néanmoins s'assurer en effet que cette assurance chômage bénéficie bien à tous les travailleurs indépendants et réfléchir au fait générateur de celle-ci.

Seriez-vous prêts à vous engager à moins recourir aux contrats courts, l'article 29 prévoyant une disposition supplétive qui n'a pas forcément vocation à être mise en application mais qui sera débattue et probablement votée ? Où en sont les discussions par branche sur cette question ?

Mme Nathalie Elimas, rapporteure pour le titre III. Madame et messieurs, je tiens d'abord à vous remercier pour la qualité de vos interventions, qui vont nous permettre de mieux appréhender vos positions respectives sur ce projet de loi, largement attendu par les entreprises et les salariés de notre pays.

Le titre III traite de sujets majeurs. Il propose notamment des mesures relatives aux travailleurs handicapés, à la modernisation de la gouvernance et des informations relatives à l'emploi, à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail ou encore aux parcours professionnels dans la fonction publique. Il traite enfin du détachement des travailleurs et de la lutte contre le travail illégal, puisque l'ordonnance sur le détachement des travailleurs prévue dans le cadre de la loi d'habilitation sur les ordonnances réformant le code du travail n'a finalement pas été publiée : elle a été remplacée par un volet dédié dans ce projet de loi.

Je me concentrerai plus particulièrement sur le sujet des travailleurs handicapés, d'une part, et de l'égalité professionnelle, d'autre part. Il s'agit de priorités fixées par le Président de la République et que la majorité soutient, naturellement. Sur l'un comme l'autre de ces sujets, des concertations approfondies ont été menées, auxquelles vous avez été étroitement associés.

Le 9 mai dernier, Muriel Pénicaud et Marlène Schiappa ont présenté un plan d'action global en faveur de l'égalité professionnelle. Il s'agit de dix actions pour en finir avec les écarts de salaires injustifiés et faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de cinq actions pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes. Ce plan est ambitieux : il vise à mettre fin à des inégalités inacceptables qui n'ont que trop duré.

Les mesures qui nécessitent une traduction législative seront reprises dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : pouvez-vous nous indiquer quelle est votre position sur ces mesures et, le cas échéant, quelles sont vos éventuelles propositions complémentaires à ce sujet ?

Enfin, concernant les mesures à destination des personnes handicapées, la concertation touche actuellement à sa fin. L'objectif est de faire de l'embauche des personnes en situation de handicap une chance et non plus une contrainte. Suite au comité interministériel sur le handicap qui s'est tenu en septembre 2017, Mme Buzyn, Mme Pénicaud et Mme Cluzel ont missionné Dominique Gillot pour trouver des pistes d'amélioration permettant de faciliter l'embauche et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap ainsi que de leurs aidants. Son rapport devrait être remis prochainement. Pouvez-vous, là encore, nous indiquer votre position sur les mesures contenues dans le projet de loi et ce que vous pourriez proposer de mettre en place, afin d'améliorer rapidement et efficacement l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail ?

M. Alain Griset. En ce qui concerne, l'égalité entre les femmes et les hommes, notre plus forte revendication découle du fait que, dans les secteurs d'activité que nous représentons, la plus grande inégalité est que beaucoup des femmes qui travaillent avec leur mari n'ont pas de statut et n'ont ainsi aucun droit en termes de formation ou de couverture sociale. Nous souhaitons donc en premier lieu que, par défaut et sauf volonté contraire du chef d'entreprise et de son conjoint, ce dernier ait automatiquement le statut de conjoint. Il me paraît en effet extrêmement paradoxal que, dans un pays où l'on revendique, à juste titre, l'égalité salariale, plusieurs centaines de milliers de femmes, que ce soit chez les artisans, les commerçants ou dans les professions libérales, n'aient strictement aucun droit en cas de veuvage ou de séparation. Nous revendiquons donc qu'il soit mis fin à cette situation.

Pour ce qui concerne le handicap, nous avons beaucoup travaillé avec la ministre et son cabinet. Nous sommes satisfaits que les entreprises de moins de vingt salariés continuent d'être exonérées de contribution à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Par ailleurs, beaucoup de nos adhérents faisant travailler des handicapés sans savoir que cela leur donne droit à certains avantages, nous souhaitons nous rapprocher de l'AGEFIPH et y adhérer au titre de l'U2P, afin que les entreprises que nous représentons aient un meilleur accès à l'information sur les dispositifs existants.

J'ajoute que la notion de handicap est souvent mal appréhendée et qu'elle ne se résume pas à l'image du fauteuil roulant : beaucoup de nos concitoyens souffrent d'un handicap qui ne les empêche pas d'accéder au monde de l'entreprise.

Sur le travail détaché, notre position est très claire : nous souhaitons l'égalité de traitement entre tous les salariés qui travaillent en France, et que ceux qui viennent d'un pays étranger paient les mêmes cotisations et aient les mêmes devoirs que les résidents.

En ce qui concerne les contrats courts, nous voulons que soit faite clairement la distinction entre les contrats passés dans les secteurs, comme la grande distribution, qui considèrent ces contrats comme un outil parmi d'autres de gestion du personnel et s'en servent à des fins d'optimisation, et ceux passés, par exemple, par un traiteur chargé d'organiser un banquet ou un repas de communion et qui fait pour cela appel à des extras.

Quant aux branches, pour ce qui nous concerne, la branche hôtellerie-restauration est en cours de négociations, et j'espère que celles-ci aboutiront avant la fin de l'année, comme prévu dans l'accord avec les partenaires sociaux.

Madame Fabre, nous resterons en désaccord sur le CPF et sommes hostiles à l'idée d'un compte crédité du même montant d'euros pour tous. Nous ne considérons pas, comme la ministre, que c'est un gage d'égalité de disposer du même montant quelle que soit la formation suivie, et nous insistons sur la nécessité, même si ces comptes demeurent crédités en euros, qu'ils le soient dans des proportions différentes selon les formations.

Je partage en revanche ce que vous avez dit sur l'importance d'une information régulière du salarié, qui puisse lui permettre de maîtriser son orientation tout au long de son parcours professionnel.

Je n'ai enfin pas d'*a priori* sur la formation à distance, sous réserve qu'on ait la garantie que les contenus soient de bon niveau. Reste que pour les formations techniques relatives à nos métiers, il est probable que la formation traditionnelle restera prédominante.

M. François Asselin. On ne peut évidemment pas être hostile à l'égalité entre les femmes et les hommes ni aux travailleurs handicapés ; on peut en revanche s'interroger sur les dispositifs à mettre en place pour corriger ce qui doit l'être.

En matière d'égalité entre les femmes et les hommes, la question de la rémunération est, à mon avis, la plus facile à régler, même si ce n'est pas toujours aussi simple, dans la mesure où il y a toujours un élément subjectif qui intervient dans la rémunération. Ce que je veux dire, c'est que, lorsque on dresse une cartographie des salaires au sein de l'entreprise – ce que je fais pour ma part tous les ans dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) –, on parvient globalement à assurer l'égalité de rémunération à poste équivalent. Néanmoins, il faut reconnaître qu'au niveau collectif, il reste beaucoup de chemin à parcourir. L'idée d'établir des indicateurs au sein de l'entreprise est bonne, sauf que je vois mal comment, dans une entreprise de moins de cinquante salariés, il sera possible de le faire en préservant l'anonymat des données. C'est donc une question qui reste à régler.

De même, l'installation d'un logiciel dédié au traitement des écarts salariaux risque de se traduire pour les petites entreprises qui ne disposent pas de service RH par des coûts de développement et de formation supplémentaires. Je

ferai observer en passant que cela fait quelques années que, tous les six mois, les services de paye sont soumis à de nouvelles évolutions ; or, à vouloir toujours simplifier les choses, on a parfois tendance à les complexifier.

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, nous ignorons souvent qui sont les personnes qui, dans nos effectifs, souffrent d'un handicap, car il s'agit d'une donnée confidentielle, qu'elles seules ont la possibilité de divulguer ou non.

Par ailleurs, il peut être très compliqué pour une entreprise qui le souhaite de recruter des travailleurs handicapés : j'ai de nombreux témoignages en ce sens, sans que je sois capable d'expliquer où se situe le point de blocage.

Le fait de laisser l'AGEFIPH au centre du dispositif nous semble plutôt une mesure sage, une rupture brutale nous inquiéterait au contraire. L'AGEFIPH a plutôt en effet une bonne connaissance du milieu de l'entreprise, mais cela ne résoudra pas les difficultés de recrutement.

Quant à passer par la DSN (déclaration sociale nominative) plutôt que par la DOETH (déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés), c'est plutôt une bonne mesure, qui va dans le sens de la simplification.

J'en viens à l'assurance chômage. Le Président de la République a fait un choix politique, conforme à ses promesses de campagne et à une conception de l'assurance chômage comme participant de la solidarité, ce qui rompt avec notre conception traditionnellement assurantielle. Dès lors, les partenaires sociaux se retrouvent dans une position délicate, puisqu'ils sont chargés d'assurer l'équilibre d'un régime dont l'État peut unilatéralement modifier les règles du jeu. C'est déjà un peu le cas aujourd'hui, on l'a vu sur la question des intermittents du spectacle ou celle de Pôle emploi, financé à 80 % par l'Unédic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce), sans que les partenaires sociaux aient été pour grand-chose dans cette décision.

On pourrait multiplier les exemples jusqu'à cette annonce de l'ouverture du régime aux démissionnaires et aux travailleurs indépendants. Dont acte. Mais je pose la question du rôle qu'auront désormais les partenaires sociaux : quel sera notre statut ? devons-nous nous contenter d'avaliser des décisions qui ne seront pas les nôtres ? Auquel cas, il ne faudra plus nous appeler partenaires sociaux mais d'un nom plus conforme à ce que sera notre nouveau pouvoir d'opposition, nos nouvelles marges de manœuvre. Cela dit sans amertume, mais c'est une véritable question de fond.

On aurait pu s'orienter vers une solution radicalement différente, faire un autre choix politique, responsabiliser les partenaires sociaux et calquer la gouvernance de l'assurance chômage sur celle des retraites complémentaires. Celles-ci ne peuvent être financées par l'emprunt. Du coup, lorsqu'ils se mettent autour de la table, les partenaires sociaux sont obligés de trouver une solution, comme ils l'ont fait en 2017 en signant un accord assez courageux, sans demander

quoi que ce soit à qui que ce soit. Ils auraient pu faire de même avec l'Unédic, l'État se recentrant sur les responsabilités qui doivent être les siennes, et les partenaires sociaux négociant le financement d'une soulte, estimée à 35 milliards d'euros, charge pour eux de parvenir à terme à équilibrer le régime. Cela aurait été conforme à l'accord national interprofessionnel (ANI) signé en mars 2017.

Pour en venir à l'indemnisation des indépendants, il est clair que le fait générateur doit être la liquidation, mais j'appelle votre attention sur le fait qu'il ne faudrait pas que le tribunal qui prononce la liquidation engloutisse dans le règlement de cette dernière les quelque 800 euros d'indemnités perçues par le chef d'entreprise, sans quoi votre réforme aura loupé son objectif.

Enfin le CPF ne pose guère de problème pour ceux qui ont accès à l'information, mais qu'en est-il des autres ? J'ai récemment changé l'ERP (*enterprise resource planning*, soit progiciel de gestion intégré) de mon entreprise. Or, il est apparu que le nouveau système faisait perdre leur emploi à deux salariés, l'un à la préparation des appels d'offres et l'autre à la paye. Nous avons donc anticipé pour les former à d'autres postes, mais comment auraient-ils pu le décider d'eux-mêmes, sans avoir connaissance de cette information. Je n'ai donc rien contre l'individualisation de la formation, mais je vous mets en garde contre le fait qu'assez peu de salariés ont accès aux informations leur permettant de faire les choix pertinents pour la suite de leur carrière.

Mme Florence Poivey. Si je n'ai pas abordé la question de l'assurance chômage, c'est que je me suis, pour ma part, occupée des négociations sur la formation professionnelle. Mais je suis accompagnée d'Élisabeth Tomé, notre déléguée générale aux affaires sociales, qui pourra rebondir sur le sujet, si nécessaire.

Pour répondre, cela étant, à votre question précise sur les contrats courts, les branches prennent le chantier très au sérieux, et nous avons créé un comité technique destiné à accompagner chacune d'elles dans le travail demandé.

Sur la question du handicap, tout en étant très attachée au travail protégé, j'appelle votre attention sur le fait que nous devons faire collectivement très attention à ne pas fragiliser les établissements qui accueillent des travailleurs handicapés, en adoptant des mesures susceptibles de les en détourner. Au vu des premières réactions suscitées par les propositions faites, et notamment par le fait que les marchés passés avec les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ne seraient désormais plus comptabilisés dans les 6 % d'emplois réservés aux travailleurs handicapés, mes craintes en la matière sont assez fortes.

En matière d'égalité entre les hommes et les femmes, les Suisses, qui sont très pragmatiques, ont certes adopté un logiciel dédié, mais ils s'inscrivent dans une démarche tendancielle sans avoir recours à la coercition. Le sujet n'est pas simple en effet, et ne se limite pas à la seule question des salaires. Si nous voulons obtenir des résultats, il faut appréhender de manière globale l'ensemble des

problématiques qui se posent en termes d'inégalités, c'est-à-dire non seulement les rémunérations mais aussi l'absence des femmes dans certains métiers, les horaires ou les conditions de travail.

En ce qui concerne la formation professionnelle, nous sommes évidemment très demandeurs d'aller plus loin dans la simplification du système, tout en proposant des formations plus diversifiées et plus accessibles à tous. La mise en œuvre des blocs de compétences a déjà représenté une véritable révolution, mais il faut aller au-delà, en combinant sans doute les modes de formation présentiel et distanciel : nous ne sommes qu'aux débuts d'évolutions technologiques qui vont nous contraindre à repenser entièrement notre façon d'aborder cette question. Cela exige de notre part une grande ouverture d'esprit, et cela va surtout nécessiter un gros effort d'accompagnement des entreprises, en particuliers des TPE et PME, qui sont, moins bien équipées que les entreprises de taille intermédiaire (ETI) ou les grands groupes pour informer leurs salariés sur ces nouveaux types de formation. Les branches auront là tout leur rôle à jouer, de même que les opérateurs de compétences (OPCOM).

La montée en compétences de chacun des collaborateurs par le dialogue social, qui se traduit inéluctablement par une montée en compétences de l'entreprise elle-même, est quelque chose que le MEDEF appelle de ses vœux depuis 2013. Le dialogue social enrichit chaque salarié comme il enrichit l'entreprise, et nous n'avons donc qu'une envie, c'est de le faciliter.

Cela étant, nous ne sommes pas à l'aise avec le CPF en euros, tout en étant conscient que nous devons faire avec et le transformer en succès.

Cela implique de ne pas trop compliquer le dispositif. Or, si le CPF est un droit individuel qu'il faut naturellement respecter, s'il faut que chaque salarié aille s'enquérir auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) de ce qu'il a acquis pour le verser au pot commun de l'entreprise, l'usage de ce compte devient très complexe pour les uns comme pour les autres, et ce n'est pas avec ce type de démarche, quoi qu'en dise la majorité, que nous irons vers la simplification. Nous devons donc ensemble trouver un moyen de permettre à chacun de faire usage de ce droit individuel tout en ne compliquant pas la vie des entreprises, notamment celles des TPE-PME.

Pour ce qui concerne enfin l'entretien individuel de formation, nous avons déjà fait ce travail lors de sa mise en place, mais nous allons de nouveau accompagner nos entreprises, en leur fournissant des kits pédagogiques.

M. Gérard Cherpion. Avec la signature de l'ANI, les partenaires sociaux étaient parvenus à un équilibre, que l'on ne retrouve pas nécessairement dans le projet de loi. Je pense en particulier à l'assurance chômage, qui fonctionnait sur le mode assurantiel mais dont le financement bascule aujourd'hui vers l'impôt ; je pense également à la coconstruction des compétences, qui ne m'apparaît plus comme un élément moteur, alors que le projet du salarié et celui de l'entreprise

doivent être conjoints si l'on veut que la réussite soit au rendez-vous. J'ajoute que le financement de cette coconstruction n'apparaît pas de façon très claire. Au nom du groupe Les Républicains, j'aimerais donc connaître votre position sur ce point.

Que pensez-vous par ailleurs de l'éligibilité des formations au CPF ? Si je répète depuis 2014 qu'il faut supprimer les listes, peut-être faudrait-il néanmoins que l'éligibilité soit automatique ?

Quelle doit ensuite être, selon vous, la place des partenaires sociaux dans la gouvernance de France Compétences, au plan national comme au plan régional puisque France Compétences ne pourrait fonctionner qu'au niveau régional ?

Enfin, la transformation du système de formation ne représente-t-elle pas un risque pour vos entreprises, lorsque la transition s'opérera d'un système à l'autre, avec la fin de la période de professionnalisation, la pseudo-transformation du congé individuel de formation (CIF) en compte personnel de formation (CPF), qui ne pourra intervenir avant dix-huit, voire vingt-quatre mois, et l'évolution des organismes de conseil en évolution professionnelle (CEP) ?

M. Francis Vercamer. Les majorités qui se sont succédé depuis 2002 ont toutes tenté une réforme de la formation professionnelle, qui devait rendre le système pleinement efficace. Chaque fois, la réforme était précédée d'une négociation avec les partenaires sociaux qui répondait aux objectifs fixés par les pouvoirs publics. Chaque fois, en dépit d'avancées, notamment sur la portabilité des droits, le droit individuel à formation puis le compte personnel de formation, la réforme s'est échouée sur le même constat : celui d'un système inefficace.

Le groupe UDI, Agir et Indépendants considère que la formation professionnelle doit être plus facilement accessible à chaque salarié, qu'elle doit être attractive, d'abord pour les salariés qui ont le plus besoin de se former, c'est-à-dire les salariés sans qualification à qui elle doit permettre de valoriser leur expérience, ensuite pour les demandeurs d'emplois sans qualification.

J'ai cru comprendre que le MEDEF était perplexe sur ce point, mais pouvez-vous nous dire en quoi la réforme proposée va, selon vous, faciliter l'accès de ces deux types de public à la formation professionnelle, sachant qu'il s'agit de publics qui ont des difficultés à s'engager dans une démarche de formation ?

Une réforme efficace de la formation professionnelle, c'est une réforme qui va permettre au responsable d'une petite ou très petite entreprise d'accompagner ses salariés dans une démarche de formation professionnelle, sans que cela pénalise l'activité de son entreprise. La réforme qui nous est présentée, vous paraît-elle offrir, à cet égard, des outils adaptés ?

Une réforme qui incite au développement de la formation et de l'apprentissage, c'était également une réforme qui réduit le coût pour l'entreprise de l'accueil d'un apprenti ou d'une personne en contrat de professionnalisation : jugez-vous les mesures envisagées suffisamment incitatives de ce point de vue,

pour permettre, en particulier aux petites et moyennes entreprises, de recourir davantage à ce type de contrat ?

Une réforme efficace, c'est aussi une réforme qui va alléger et simplifier les modalités de gestion de la formation professionnelle, sachant que, selon une étude de la Fondation pour la recherche sur les administrations et les politiques publiques (iFRAP), les frais de gestion représentent 17 % de la somme collectée par les OPCA. À cet égard, ne pensez-vous pas que les branches professionnelles et leurs opérateurs pour la collecte de fonds de la formation professionnelle, se sont montrés incapables d'impulser une vraie démarche qualitative avec, pour conséquence, le transfert de la collecte aux URSSAF ?

Enfin, une réforme de la formation professionnelle efficace, c'est une réforme qui permettrait aux filières professionnelles émergentes de financer et d'élaborer les formations dont elles ont besoin. Le projet de loi vous paraît-il mettre en place les outils de mutualisation ou de péréquation entre les branches professionnelles qui répondent à ce type de problématique ?

M. Jean-Hugues Ratenon. Lors de la campagne présidentielle, le candidat Emmanuel Macron avait fait la promesse d'indemniser le chômage des travailleurs indépendants ainsi que celui des salariés démissionnaires.

C'était une belle et grande promesse, puisque tout le monde aurait droit à l'assurance chômage. Mais, réunion après réunion, concertation après concertation, il est apparu au bout du compte que les indépendants ne seraient indemnisés que pendant six mois, et seulement à hauteur de 800 euros, dans des conditions très spécifiques. On apprend également que cette mesure devrait être financée par la CSG, qui a déjà été augmentée il y a quelques mois.

Quant aux démissionnaires, ils ne seront indemnisés qu'après cinq années continues dans le même emploi, à la condition de justifier d'un projet professionnel déjà élaboré et devant être contrôlé au bout de six mois.

Dans ces conditions, seules cinquante à soixante mille personnes sont susceptibles de bénéficier de cette mesure. Qu'en pensez-vous ? Ne pensez-vous pas, comme le groupe de la France Insoumise, que ce texte est une occasion manquée ?

M. Pierre Dharréville. J'interviens au nom du groupe de la Gauche démocrate et républicaine.

En ce qui concerne l'apprentissage, quelles garanties pouvez-vous nous apporter que la réforme ne va pas servir à créer une main-d'œuvre bon marché ? Comment nous assurer que le nouveau dispositif procurera à chaque jeune un niveau de qualification ambitieux ? Comment voyez-vous, par ailleurs, la place des lycées professionnels dans le nouveau système ?

Ne craignez-vous pas les effets de la recentralisation sur la formation professionnelle ?

Comment renforcer le lien entre formation et qualification ? En d'autres termes, quelles garanties aurons-nous que les formations seront réellement qualifiantes, sachant le lien qui existe entre qualifications et rémunération ?

Il est prévu à l'article 6 du texte de supprimer l'obligation faite à l'employeur de veiller au maintien de la capacité de ses salariés à occuper un emploi. Compte tenu de ce que vous nous avez dit du CPF, quel regard portez-vous sur cette disposition et sur les aménagements contenus dans le projet ?

En ce qui concerne l'assurance chômage, comment limiter le recours aux contrats courts et aux contrats précaires, et quelles sont les propositions que vous avez défendues lors des discussions qui ont eu lieu ?

Tout ceci pourrait se résumer simplement : en quoi ce projet de loi est-il, d'après vous, plus protecteur pour les salariés et celles et ceux qui ont à se former ?

Mme Monique Iborra. Aucune des précédentes réformes de la formation professionnelle n'a véritablement été satisfaisante, et nous, au groupe La République en Marche, espérons qu'il n'en sera pas de même avec celle-ci, ce qui exige que le Gouvernement, le Parlement et les partenaires sociaux renoncent à certaines de leurs certitudes.

En ce qui concerne l'apprentissage, dans lequel vous avez évidemment un rôle à jouer, j'aimerais savoir comment vous pensez pouvoir encourager les entreprises à recruter des apprentis, sachant le peu d'appétence qui se manifeste en France pour ce type de recrutement ?

Il faut aussi s'interroger sur le dispositif du CPF, qui bénéficie actuellement surtout aux plus qualifiés, c'est-à-dire à ceux qui en ont le moins besoin. Nous devons donc inverser la tendance. Ne pensez-vous pas qu'accroître dans ce domaine l'autonomie et la responsabilisation des salariés est une manière d'inciter davantage les salariés les moins formés à faire bon usage de ce CPF ?

Pour parler aussi de ce qui fâche, certains prétendent que la réforme de l'assurance chômage marque la fin du paritarisme. C'est très exagéré. Certes, le rôle de l'État est conforté, mais n'est-ce pas légitime dès lors que la CSG – la contribution sociale généralisée, c'est-à-dire la solidarité nationale – contribue au financement de l'assurance chômage ? Ne peut-on pas imaginer que l'État et les partenaires sociaux puissent travailler ensemble pour l'intérêt général ?

En quoi, enfin, le projet de loi devrait-il modifier les relations entre l'État et les régions, qui sont souvent excellentes ?

M. Alain Griset. Madame Iborra, l'U2P n'a pas souhaité que les régions voient leurs compétences modifiées, bien au contraire.

Financés par plusieurs interlocuteurs, les centres de formation interprofessionnelle risquent de complexifier les choses plutôt que de les simplifier. Vous nous demandez comment encourager les chefs d'entreprise à accueillir plus d'apprentis ? Eh bien, il faut d'abord arrêter de les décourager ! Les mesures à prendre sont complexes et difficiles à appliquer. Si le dispositif était plus souple et plus adapté, il serait plus simple d'accepter des apprentis et d'embaucher des jeunes sous ce statut.

Monsieur Vercamer, il ne me semble pas que l'accès des salariés à la formation sera plus simple. Dans nos entreprises, les salariés ne se formeront que s'ils sont accompagnés. Nous ne croyons pas à une volonté spontanée de tous les salariés de se former, quel que soit le dispositif.

En ce qui concerne la réforme de l'apprentissage, je pense que beaucoup de dispositifs, non pas législatifs mais réglementaires, vont le simplifier, en permettant un accès à des périodes différentes ou encore une modulation des horaires. Ces dispositifs vont dans le bon sens. Pour les entreprises de moins de onze salariés, nous souhaitons une péréquation suffisante, s'appuyant sur un fléchage qui permette le meilleur accompagnement possible.

Monsieur Cherpion, des difficultés se poseront-elles dans le passage d'un système à un autre ? La réforme de l'apprentissage doit être appliquée en 2020, tandis que les conventions conclues avec les régions courent jusqu'en 2021 ou 2022. Aussi devons-nous nous interroger sur nombre de dispositifs afin d'éviter toute rupture : il nous semble indispensable que le Parlement se penche sur cette question.

Monsieur Ratenon, les partenaires sociaux ont, sur le sujet des démissionnaires, négocié et trouvé un accord, signé par une grande majorité des organisations, y compris de salariés. Que cette disposition ait été reprise dans le projet nous convient, mais nous espérons cependant que cela ne mettra pas le système en faillite.

Les organismes de formation, lycées ou centres de formation privés, vont être rémunérés au contrat. Si les entreprises considèrent qu'ils font bien leur travail, ils obtiendront des contrats. Dans le cas contraire, des centres de formation risquent de fermer, faute de bénéficier, comme auparavant, d'un budget d'équilibre garanti par les régions.

Le dispositif actuel fait que les régions doivent, bon gré mal gré, accepter de financer des centres de formation dont le budget n'est pas équilibré. Dans le nouveau cadre, les organismes – les lycées comme les autres – se trouveront dans une situation de concurrence, au sein de l'économie de marché, et opéreront selon les règles d'une gestion privée pure et dure : faute de contrats, ils devront fermer.

S'agissant des contrats courts, nous souhaitons qu'une négociation par branche soit possible, pour favoriser l'accord entre les partenaires sociaux. J'espère que le Gouvernement va laisser les branches négocier le temps suffisant pour trouver des solutions adaptées à chaque profession.

M. François Asselin. On reproche souvent aux partenaires sociaux d'être lents. À ce sujet, nous nous étions montrés rapides ! Las, l'accord ne convient pas au Gouvernement, qui avait pourtant fourni la feuille de route... Certes, j'ai dû me faire expliquer son contenu, passablement compliqué. Mais le fond et l'esprit de cet accord allaient dans la bonne direction. Espérons que l'examen par le Parlement permettra de corriger ce qui doit l'être, notamment sur la question de la coconstruction.

Par ailleurs, pourquoi ceux qui en ont le plus besoin sont-ils ceux qui bénéficient le moins du compte personnel de formation (CPF) ? D'abord Beaucoup ne savent pas quoi en faire. Dans les petites entreprises, c'est généralement le responsable direct des salariés, ou le chef d'entreprise, qui est le mieux habilité à leur en parler. On peut prôner l'individualisation du compte de formation : en réalité, ce droit n'est actif que s'il y a un chef d'entreprise moteur pour le mettre en œuvre.

Peut-être suis-je inquiet pour rien. En tout cas, nous avons bien sûr envie que la réforme fonctionne. Aujourd'hui, je ne reçois, en menuiserie ou en charpente, qu'un CV de salarié qualifié par an ! Si je ne recrutais pas en apprentissage et en alternance depuis l'origine de l'entreprise, mon entreprise ne tournerait pas aujourd'hui. Car je vends la compétence de mes salariés. L'alternance est donc incontournable pour les petites entreprises, nous en avons absolument besoin. Ce dont nous souffrons le plus, c'est de ne pas trouver les candidats que nous serions susceptibles d'employer.

N'oublions pas toutefois que le regard sur l'apprentissage varie en fonction de l'activité de l'entreprise et qu'il est difficile d'effectuer un apprentissage dans un secteur où l'activité est basse.

Oui, il faudra être très attentif à la période de transition. Nous – CFA, régions, entrepreneurs – sommes tous inquiets à ce sujet.

Il est intéressant de savoir que les frais de gestion des OPCA représentent 17 % des sommes collectées ! Sur cette base, il est possible d'amorcer une correction en fixant des objectifs. Avec le collecteur, je crains que cette information ne se perde... Quoi qu'il en soit, il faudra bien que quelqu'un fasse ce que font les OPCA : ingénierie de formation, accompagnement des branches, voire des entreprises qui établissent un plan de formation.

Il faudra aussi que les opérateurs de compétences retrouvent leur périmètre d'intervention. Nous devons leur en donner les moyens, en fixant un cadre, par exemple par le biais d'un contrat d'objectifs. De cette manière, nous éviterons de multiplier les couches intermédiaires, qui pompent de la taxe d'apprentissage et de

la taxe sur la formation continue, pourtant considérées comme des investissements, tant par les salariés que par les entreprises.

Il est ainsi essentiel de se demander comment rendre les opérateurs de compétences performants. J'ai toutefois peur qu'en perdant les données radars en ce domaine, nous ne visions au mauvais endroit.

Moi qui suis affilié au régime social des indépendants, je peux vous dire que nous n'étions pas demandeurs du bénéfice de l'assurance-chômage. En effet, comment objectiver l'assurance-chômage lorsqu'on est indépendant ? Certes, vous pouvez cesser votre activité parce que vous avez fait faillite, mais il est plus difficile d'octroyer des indemnités de chômage à des indépendants qui interrompraient leur activité pour se tourner vers une autre. Prévoir un matelas pour que l'indépendant déclaré en faillite puisse, à la sortie du tribunal de commerce, retirer de l'argent au distributeur et nourrir sa famille, ce n'est peut-être pas idiot. Au-delà, fonder l'assurance chômage sur la solidarité relève d'un choix politique.

Les ressources de la CSG seront sollicitées pour financer cette démarche, il semble donc normal que nos représentants soient autour de la table de négociation. Mais vous ne pourrez pas nous demander, à nous partenaires sociaux, d'assumer des décisions qui ne sont pas les nôtres. Il faudra plutôt redéfinir le rôle de chacun, en nous indiquant quel est notre périmètre d'intervention ou de responsabilité. Et si l'État décide de dépenses dont nous n'avons pas vraiment discuté, alors nous ne serons plus vraiment des partenaires et c'est un autre rôle qui nous sera imparti.

Mme Florence Povey. S'agissant de la formation pour les moins formés, je dirais que les entreprises ont aujourd'hui pris conscience de ce que chaque salarié doit être formé, quels que soient le niveau de son emploi et la volonté de former tous leurs salariés sans exception prend ainsi une place grandissante dans la stratégie des entreprises. Voilà l'esprit dans lequel nous avons accompagné une demande qui était davantage portée par les organisations syndicales que par nous, à savoir le conseil en évolution professionnelle, qui envisage l'accompagnement du salarié dans sa globalité.

Tout au long de la négociation, nous avons en outre réfléchi à une réalité qui devient de plus en plus prégnante dans le paysage, déclenchée par de multiples facteurs, qu'ils soient économiques, technologiques ou sociétaux : la transition professionnelle. Plus que leurs aînés, les jeunes ont en effet envie de naviguer d'une fonction à l'autre. À mesure que la transition professionnelle se renforce, l'accompagnement de chacun devient un élément-clé. À plusieurs reprises au cours de la négociation, j'ai insisté, auprès des représentants tant des entreprises que des syndicats, pour que nous trouvions les voies d'une réelle proximité entre les salariés et les entreprises. Il faut que, dans chaque entreprise, le sigle CEP dise quelque chose au salarié, comme c'est le cas aujourd'hui du 1 % logement : sans savoir exactement ce qu'il recouvre, le salarié sait que, s'il rencontre des difficultés de

logement, il peut s'enquérir auprès des responsables du personnel de l'aide qui peut lui être apportée. En matière d'accompagnement et d'insertion professionnelle, il devrait en être de même : sans savoir exactement ce qu'est le CEP, le salarié doit savoir qu'il est lié à son évolution professionnelle au fil des ans.

Monsieur Cherpion, en ce qui concerne le congé individuel de formation et le compte personnel de formation de transition, il est apparu, au cours de la discussion, que la transition professionnelle est une vraie réalité que nous devons prendre à bras le corps. Il apparaît aussi que le CIF est un véhicule auquel tiennent énormément les organisations syndicales, car il incarne la liberté. Mais il est trop cher ! Il est aussi quelque peu monolithique.

Il faut donc le repenser de telle sorte que chacun puisse y embarquer son passé : tous les acquis de son expérience, qu'elle soit associative, professionnelle ou de toute autre nature... Nous arriverons ainsi à une individualisation de la formation ; de plus en plus, les outils vont nous permettre de faire du sur mesure. Tant les entreprises que nous sommes que les salariés que nous employons devront devenir des clients très exigeants avec les organismes de formation, pour que chaque salarié obtienne une formation sur mesure en rapport avec son histoire et avec son parcours. Nous ne sommes certes pas au bout du chemin...

Notre attente se teinte d'ailleurs d'inquiétude s'agissant de la gestion de ce domaine par la Caisse des dépôts et consignations. Nous nous assurerons cependant que le dispositif aux besoins des personnes qui veulent progresser dans leur transition professionnelle.

J'en viens au rôle des régions. Nous nous sommes beaucoup inspirés de la façon dont les choses sont articulées dans les pays où la formation professionnelle est devenue un vrai levier de compétitivité et de sécurisation des parcours. Il est vrai que les entreprises et les branches sont au cœur du système. Ce sont elles, en effet, qui maîtrisent le mieux les besoins et leur évolution. Cela étant, nous avons toujours dit que notre action en ce domaine devait être le produit d'une coopération étroite, fruit de l'intelligence collective. Dans le domaine de la formation professionnelle des salariés, nous aimerions donc avoir les régions pour copilotes. À l'inverse, si la formation des demandeurs est déléguée aux régions, nous devrions être copilotes du dispositif, ne serait-ce que pour exprimer nos besoins. Ensemble, dans les territoires, nous construirons des plans stratégiques intelligents.

M. Jean-Pierre Door. Monsieur Asselin, vous avez évoqué les difficultés de la période de transition. Élu dans une agglomération et dans un territoire fragiles, je constate la grande perturbation que crée la perspective d'une disparition de certains CFA. Le lien paraît se rompre, ou risquer de se rompre, entre la région et la formation d'apprentissage.

Dans ces bassins d'emploi difficiles, les agglomérations exerçaient une responsabilité en matière d'apprentissage. Jeunes et moins jeunes étaient dirigés

vers les CFA. Des financements étaient même disponibles. Dans ces territoires, les gens se sentent dépossédés et s'interrogent.

Par ailleurs, j'ai cru comprendre que le Conseil d'État s'interroge sur le principe du versement d'une allocation de chômage aux indépendants, dès l'instant où la CSG – et surtout sa récente augmentation – frappe les cotisations chômage... que les indépendants ne paient pas. Le Conseil d'État aurait pris, sur ce point, une position en contradiction avec le projet de loi, ou du moins avec la ministre.

Mme Carole Grandjean. Ma question porte sur le handicap et l'insertion professionnelle. Les chiffres sont connus. Les entreprises sont soumises à l'obligation d'employer 6 % de personnes en situation de handicap, alors que le taux réel constaté s'établit à 3,4 %, et tombe à 1 % dans le domaine de l'apprentissage. Pour certains handicaps, les chiffres sont plus mauvais encore, ainsi pour l'autisme, pour lequel le taux s'établit à 0,5 %.

Pour les personnes en situation de handicap, on constate également des difficultés de recrutement, comme des difficultés à obtenir des parcours de formation, de la maternelle au supérieur. Les obligations sont donc une chose, mais les constats en sont une autre.

Quelles sont, pour vous, les mesures qui pourraient être encouragées par les branches et par les entreprises pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, dans l'accueil, dans l'apprentissage, dans les stages, dans l'adaptation aux postes ? Quelles sont les mesures auxquelles vous pensez ?

M. Adrien Quatennens. Dès la semaine prochaine, notre commission va étudier le projet du Gouvernement, qui bouleverse l'assurance-chômage, privatise l'apprentissage et la formation professionnelle, durcit le contrôle sur les chômeurs, aggrave les sanctions qu'ils encourent et redéfinit l'offre dite « raisonnable ».

Un journal de bord mensuel va être expérimenté. Pour nous, il s'agit d'un outil d'infantilisation des demandeurs d'emploi. Pourtant, même un bracelet électronique apposé sur la cheville des chômeurs ne masquerait pas une réalité que nous connaissons bien : la pénurie d'activité et d'emplois pérennes.

Selon Pôle Emploi, le rapport entre le nombre d'emplois non pourvus, en fin de processus, et le nombre de chômeurs est de 1 pour 44. Si on met de côté les offres retirées par les employeurs, on arrive même à 1 pour 300.

En outre, seulement 0,4 % des demandeurs d'emploi fraudent l'assurance chômage. Autrement dit, 99,6 % d'entre eux respectent toutes les règles et toutes leurs obligations. Ainsi, la fraude à l'assurance chômage ne représente que 60 millions d'euros par an, tandis que son taux de recouvrement atteint 90 %.

Dans le même temps, la fraude patronale aux cotisations sociales dépasse chaque année 20 milliards d'euros, tandis que le taux de recouvrement est ridiculement faible : 1,5 %. Chers représentants des organisations patronales, puisque vous êtes soucieux du respect des règles, comment peut-on accroître correctement le contrôle sur les patrons, de manière à mettre fin à ces fraudes considérables qui représentent des sommes sans commune mesure avec la prétendue fraude sociale ?

M. Alain Griset. Monsieur Quatennens, je ne serai pas aussi taquin que vous l'avez été. De nouveau, je vous invite à rendre visite à nos entreprises dans votre circonscription : vous verrez que les entreprises artisanales, commerciales et libérales ne font pas partie de celles que vous citez.

Je vous incite, dans le projet de loi, à trouver les dispositions permettant de taxer les plateformes de grands groupes internationaux qui, elles, ne cotisent pas. Ce sont sans doute ces groupes que vous visez.

M. François Asselin. Si les patrons sont un problème, supprimons-les ! Mais il n'y aura peut-être plus d'emplois non plus...

Je ne savais pas que l'on fraudait autant : vingt milliards d'euros ! Luttons donc d'abord contre la fraude au travail détaché. Les gens qui ont pignon sur rue n'ont quant à eux aucun intérêt à frauder d'aucune manière. Bien au contraire, lorsqu'ils se font rattraper par la patrouille, ce peut être très violent, voire mortel pour leur entreprise. Nous sommes plutôt attachés à la pérennité des entreprises qu'à un gymkhana avec l'administration.

Monsieur Door, les questions que vous posez sont incontournables. Au niveau des bacs professionnels ou des CAP, on recrute dans son bassin de vie. Si un CFA n'est pas loin de l'entreprise et forme des jeunes à ce dont elle a besoin, qu'il se trouve en instance de disparition inquiétera bien entendu tout le monde.

Dans le projet, les besoins en financement s'expriment au niveau de l'apprentissage et de la formation des jeunes, de leur accompagnement, éventuellement de leur mobilité, de l'accompagnement – et, parfois, des aides – aux entreprises, des plateaux techniques et de l'immobilier... Il faut bien définir le rôle de chacun dans ces financements.

S'il existe un CFA dans un territoire, même de taille modeste au regard de ses effectifs, et que ses apprentis trouvent un travail au sortir de leur formation, je ne vois pas en quoi la réforme d'aujourd'hui remettrait en cause la qualité du centre, quand bien même il se trouverait dans une zone rurale ou éloignée et ne pourrait qu'un petit nombre d'apprentis.

Ainsi, en Lozère, un CFA forme aux métiers de la boucherie. Si on le ferme, il n'y aura plus demain de boucher en Lozère. Certes, ses effectifs ne sont pas pléthoriques, néanmoins, la qualité de la formation et le placement des jeunes

ont toute leur pertinence. Je ne vois donc pas pourquoi il courrait le risque de disparaître demain.

Il faut avant tout continuer à travailler ensemble : entreprises, branches et régions. Dans nos territoires, nous partageons les mêmes lieux et avons tous intérêt à ce que les choses fonctionnent. Mais nous ne voulons pas financer un CFA qui n'a aucune perspective d'amélioration, parce qu'il n'intéresse que peu d'employeurs. Peut-être des gens y restent-ils cependant en poste, ou des voix s'élèveraient-elles, dans le milieu politique, contre sa fermeture. Voilà ce que nous voulons éviter.

Mais, si un CFA rend un service de qualité, je ne vois pas en quoi la réforme le menacerait. Nous nous posons toutefois des questions quant à l'enveloppe réservée à l'investissement dans les CFA. Nous la trouvons très faible par rapport aux besoins objectifs, vu les investissements structurels dont ont besoin les CFA.

Mme Florence Povey. Je souscris absolument aux propos de François Asselin au sujet des inquiétudes relatives au CFA. Quand ils répondront à un besoin, ils seront financés. Dans cette réforme, on veut que chaque apprenti et chaque besoin d'un apprenti pour une entreprise soit couvert et soit financé.

Aujourd'hui, nous n'avons pas la mesure absolue de la situation. C'est pourquoi, durant la négociation, nous avons d'abord voulu rassurer, en établissant une péréquation qui permette de financer toutes les places d'apprenti disponibles. Dans un deuxième temps, nous observerons ce qu'il se passe pendant six mois ou un an. Dans un troisième temps, nous ajusterons dans le sens d'une efficience accrue.

Nous avons les mêmes objectifs que les régions, à savoir répondre aux besoins des entreprises et à ceux du développement économique des territoires. C'est un objectif absolu. L'atteindre requiert de l'énergie et de l'intelligence collective.

S'agissant du recrutement et de la formation des personnes handicapées, il est vrai que nous ne savons comment procéder. Les accueillir n'est pas simple pour les entreprises. Beaucoup se fait déjà, de manière dispersée. Certaines entreprises font des choses extraordinaires : cela vaudrait la peine de rassembler ces bonnes pratiques, pour faire naître une dynamique.

Comment l'envisager sur un plan législatif ? Lorsque j'ai voulu, à l'intérieur de mon entreprise, intégrer un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), cela m'a semblé aussi difficile que de gravir l'Everest. Mais, l'un de mes principaux clients l'ayant lui-même fait, je me suis aperçue que c'était seulement l'équivalent de gravir un petit mont du Lyonnais : la bonne pratique de mon client m'a ainsi aidée à réaliser mon propre projet.

Nous, entrepreneurs, croyons beaucoup à cette diffusion des bonnes pratiques. Élus, représentations professionnelles et représentations syndicales devons le faire tous ensemble.

Mme Fadila Khattabi. Ma question porte sur l'apprentissage. Le défi à relever paraît vraiment majeur. Dans les quartiers qui relèvent de la politique de la ville, le taux de chômage des jeunes s'établit à 20 %, voire 30 % ou 40 %, ce qui gangrène notre société et met à mal le vivre ensemble. Nous ne pouvons donc nous permettre d'échouer.

La loi transfère l'apprentissage au monde économique, ce qui ne me semble pas incohérent. Mais quelles sont les mesures concrètes que vous envisagez pour faire de l'apprentissage une voie d'excellence ? Nombreux sont les contrats d'objectifs territoriaux qui ont été signés entre régions et branches. En lien avec le schéma régional de développement économique, ils visaient le développement de l'apprentissage. Pourtant, ils n'ont pas permis le déploiement de cette voie de formation, qui doit être une voie véritable d'inclusion sociale.

M. Brahim Hammouche. Avec cette loi, nous souhaitons restaurer une certaine continuité dans les parcours de vie, notamment de vie professionnelle, qui sont de plus en plus couplés avec les changements de cycle de vie. Cela s'accompagne aussi d'un indéniable désir de transition.

Revenons aux branches professionnelles, auxquelles cette réforme confie le pilotage des politiques d'apprentissage, s'agissant en particulier de la définition des besoins, de l'élaboration des diplômes et des titres ou de la complémentarité des voies d'alternance. Depuis 2014, ces branches elles-mêmes sont en pleine restructuration, à la suite de la loi Rebsamen de 2015, la loi relative au travail de 2016 et les ordonnances relatives au travail adoptées cet automne.

Ces dernières fixent l'objectif de réduire le nombre des branches à 200 en 2019. À ma connaissance, il en existe encore 871 aujourd'hui. Pensez-vous que toutes les branches seront au rendez-vous, dès août 2018, pour piloter l'apprentissage ? Sinon, quelles autres propositions pouvez-vous formuler pour faire réussir cette réforme, dans le cadre d'une stratégie de co-construction qui doit être aussi, à mon sens, une stratégie de simplification ?

M. Belkhir Belhaddad. Ma question porte sur l'expérimentation du contrat de professionnalisation à différentes catégories de jeunes actifs durablement éloignés du marché du travail malgré leur jeune âge.

Un des enjeux majeurs de la politique menée par notre majorité est d'inclure durablement par le travail, notamment pour rompre avec ces habitudes trop anciennes de prise en charge publique et sociale de ces jeunes sans lien effectif avec le monde du travail.

Ma question concerne vos trois organisations : êtes-vous prêts à rompre avec ces logiques de reproduction du chômage de masse et à donner leur chance,

dans le cadre de ces contrats de professionnalisation nouvelle formule, à ces jeunes laissés sur le carreau ? L'outil vous semble-t-il à la hauteur de l'enjeu ?

Mme Florence Poivey. Trois projets très concrets visent à transformer l'image de l'apprentissage auprès des jeunes et de leurs familles. Premièrement, nous faisons la promotion de *Worldskills*. Deuxièmement, nous avons lancé *To my job*, qui est, si je puis dire, le Meetic à trois – jeune, entreprise et centre de formation – de l'apprentissage. Ce système vise à faciliter le lien entre le jeune et l'entreprise. C'est une démarche de mise en valeur réciproque des trois acteurs. Le troisième projet est un peu plus anecdotique. Comme il convient de changer l'image de l'apprentissage, nous avons lancé il y a quinze jours avec une vingtaine de fédérations professionnelles, une campagne de communication intitulée « L'apprentissage, mon plan A » et nous avons demandé au vainqueur de *The Voice* de nous accompagner dans le casting. Aussi, le 31 mai, un jury choisira les cinq apprentis qui seront retenus pour participer à un clip que nous lancerons le 4 juin. Ce sont les jeunes qui parlent aux jeunes, avec un des leurs, d'une voie d'excellence et de dignité.

Vous avez raison, toutes les branches n'ont pas les ressources nécessaires pour prendre cette question à bras-le-corps. Cela dit, il ne faut pas se faire peur puisque plus de 80 % des apprentis sont entre les mains, si je puis dire, de branches tout à fait structurées. Pour les autres, je vous rappelle que certaines branches n'étaient pas outillées pour mettre en place des OPCA et que ce sont les interprofessions dont c'est la mission qui l'ont fait. Les deux OPCA interprofessionnels qui existent sont à mon sens, et je pense que François Asselin ne me démentira pas, parmi les meilleurs et ils savent relever les défis.

Nous sommes, bien évidemment, favorables à l'expérimentation des contrats de professionnalisation pour les jeunes en grande difficulté. Nous avons mis en place le certificat CléA, qui est un socle de compétences minimales. Mais on s'aperçoit que la marche est parfois encore trop haute pour certaines personnes. Aussi l'expérimentation des contrats de professionnalisation est une bonne chose car elle permettra de gravir cette marche.

M. François Asselin. Le fait que l'apprenti puisse faire les mêmes heures que le tuteur est une bonne chose. En revanche, je l'ai dit tout à l'heure, le problème des apprentis mineurs dans des secteurs plus exposés que d'autres reste entier.

Pouvoir signer un contrat d'apprentissage à n'importe quel moment, et pouvoir le rompre en cas de problème entre le jeune et l'employeur sont des mesures très concrètes qui vont dans le bon sens et dont on peut se féliciter.

Il est essentiel de créer un lien entre l'entreprise et le collège. À chaque fois que l'on organise des journées portes ouvertes dans nos entreprises, c'est un succès. Il y a un peu plus de vingt ans, on a construit à Parthenay, dans les Deux-Sèvres, un CFA tout neuf destiné à former des menuisiers notamment. Au départ,

ce CFA a recruté peu de monde. Je passais plus de temps dans mon entreprise à organiser des pots de départ à la retraite qu'à recruter des apprentis... Pendant plus de dix ans, nous sommes allés dans les collèges, avec la Fédération du bâtiment, pour montrer que les métiers du bâtiment pouvaient représenter un ascenseur social, et nous avons commencé à alimenter notre CFA de façon très concrète : ce sont les petites rivières qui font les grands fleuves. Le partenaire incontournable reste l'éducation nationale. Nous avons beaucoup d'idées en matière d'orientation, encore faut-il que l'éducation nationale se rapproche du monde entrepreneurial. En tout cas, je connais beaucoup de professeurs qui ne demandent que cela.

En fait, il existe moins de 800 branches, dont 200 tout au plus sont actives. Comme l'a dit Mme Poivey, 80 % des apprentis sont dans des branches déjà très structurées. Pour le reste, ce sont les OPCA interprofessionnels qui accompagnent les branches qui n'ont pas la capacité de s'engager dans cette voie.

J'avoue que je suis très sceptique quant aux opérateurs de compétences. Si je prends la filière bois dont je fais partie – je suis charpentier menuisier –, ma famille, c'est plutôt le chantier, le bâtiment, donc les maçons et les plombiers. Demain, si je suis avec les exploitants forestiers, les fabricants de barriques ou d'emballage en bois pour les fromages, cela risque de brouiller les cartes.

En ce qui concerne l'expérimentation des contrats de professionnalisation, certaines choses fonctionnent déjà merveilleusement bien, par exemple les groupements d'employeurs. Bien souvent, ce qui est difficile pour un employeur qui veut recruter une personne qui est éloignée de l'emploi depuis longtemps, c'est de l'accompagner : il ne sait pas bien faire. Aussi a-t-il besoin qu'une tierce personne accompagne ce jeune ou moins jeune entre l'employeur et l'endroit où il va être formé. Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification ont la particularité de savoir faire cette interface, et souvent ils le font bien : je pourrais citer des expériences positives dans mon entreprise.

M. Alain Griset. Certains contrats d'objectifs et de moyens signés avec des régions ont quand même bien marché, en particulier pour ce qui concerne les outils de formation. Dans les Hauts-de-France, le nombre d'apprentis a beaucoup augmenté, ainsi que la capacité de formation. En revanche, en 2013, le Gouvernement a pris une décision extrêmement néfaste à l'apprentissage en revenant sur le dispositif d'aide et de crédit d'impôt. C'est cela qui a bloqué l'augmentation de l'apprentissage plutôt que les contrats d'objectifs qui allaient dans le bon sens. Si la loi supprime toutes les contraintes et qu'elle nous permet d'avancer, je pense que le nombre d'apprentis pourra augmenter assez rapidement.

Les restructurations que l'on demande aux branches en matière de formation en inquiètent quelques-unes, mais je pense qu'elles vont tout faire pour essayer de les accompagner. Tout à l'heure, j'ai indiqué que nous préférons avoir des opérateurs de compétences qui soient liés à la taille de l'entreprise et à

l'activité. Je vous invite donc à regarder s'il est possible d'aller dans cette direction.

Bien entendu, nous sommes d'accord pour rompre avec la logique de masse du chômage, sachant que l'entreprise est le lieu où il faut pouvoir rentabiliser l'activité. Les centres de formation d'apprentis ouvrent de plus en plus leurs portes à des chômeurs de longue durée pour qu'ils acquièrent les premiers éléments leur permettant d'être intégrés dans le monde du travail. Il est extrêmement intéressant de permettre à ces publics qui ne sont même pas apprentis d'accéder à nos métiers.

M. Bernard Perrut. L'apprentissage retient mon attention car c'est, semble-t-il, la priorité de ce texte avec un changement de culture : la création libre des CFA, un coût unique du contrat fixé par les branches. Face à de telles évolutions, on peut toutefois s'interroger. Les branches sont nombreuses en France. Pourront-elles se réorganiser rapidement et se regrouper ? Les régions sont reléguées au second plan. Ne faut-il pas un réel copilotage dans l'intérêt des territoires, compte tenu de leur expérience, et parce qu'elles sont impliquées dans le développement économique ?

Et que penser de la fin de la carte des formations et de l'absence d'autorisation pour ouvrir un CFA ? Il suffira d'une simple déclaration pour ouvrir sa structure. Le marché est purement libéral.

Ne risque-t-on pas de voir les CFA peu rentables disparaître et les plus rentables prospérer, notamment dans les villes, au détriment de la ruralité et des métiers dont le coût de formation sera plus élevé ?

Considérez-vous que l'orientation est suffisamment prise en compte dans ce projet de loi ? Que penser de la publication qui sera faite, chaque année, des résultats des 965 CFA dans chaque domaine d'activité avec le taux de réussite et le taux d'activité ? C'est certainement une bonne chose, encore faudra-t-il pouvoir la maîtriser.

La gouvernance va prendre une dimension particulière avec un mastodonte quadripartite et le collège État-France compétences sera majoritaire au détriment des régions, des syndicats et du patronat. N'y voyez-vous pas une forme de prise en main de la part de l'État sur des compétences que vous semblez pourtant pouvoir atteindre et auxquelles vous êtes, si j'ai bien compris, très favorables ?

Mme Martine Wonner. Je souhaite poser une énième question sur l'apprentissage, car en tant qu'élue d'une zone frontalière, il me suffit de regarder de l'autre côté du Rhin pour constater la dynamique allemande de l'apprentissage : 16 % des 16-25 ans y sont apprentis, contre seulement 7 % en France. Il faut donc trouver les moyens de donner envie aux jeunes, de rassurer les parents et peut-être de donner envie aux chefs d'entreprise. On sent une certaine frilosité des TPE et PME à l'égard de cette libéralisation. Qu'est-ce qui ferait qu'un chef d'entreprise

n'aurait pas envie d'entrer dans une dynamique locale de coconstruction pour transmettre tous ses savoir-faire à ces nouveaux apprentis ?

Mme Caroline Fiat. Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel soutient l'idée que les entreprises doivent pouvoir ouvrir leur propre CFA. Pour notre part, nous souhaitons vous alerter sur le net recul que cela pourrait entraîner non seulement pour les jeunes apprentis et leur avenir mais aussi pour l'économie française à long terme. Que l'apprentissage soit délivré par l'entreprise peut attirer des entreprises à la recherche des qualités en parfaite adéquation avec leurs besoins. Toutefois, modeler l'apprenti selon les désirs d'une seule et même firme n'offre un avantage qu'à court terme. Le lien de subordination d'un apprenti à son employeur est déjà très puissant ; avec de telles pratiques, il ne pourra être renforcé puisque le jeune de seize ans, parfois quinze, ne pourra plus se tourner vers un tuteur extérieur à l'entreprise pour recevoir des conseils.

Un apprenti qui manque de savoir théorique et ne connaît que les conditions de travail d'une seule entreprise peut difficilement rebondir en cas de licenciement et se trouve d'autant plus dépendant de son employeur. Pour notre part, nous considérons donc qu'un jeune, tant qu'il ne connaît pas ses droits, tant qu'il n'a pas reçu une formation de qualité qui l'ouvre sur le monde et lui permet de s'émanciper, ne doit pas être livré seul à un employeur dont l'objectif premier est la rentabilité. Les fonds pour l'apprentissage doivent être garants de cet accompagnement des jeunes dans l'emploi. Des employeurs attentifs et consciencieux, cela ne manque pas, mais en tant que législateurs nous devons également prendre en compte les cas d'employeurs qui n'ont aucun égard envers leurs employés.

Enfin, qu'advient-il à long terme si les apprentis ont des certifications circonscrites à une seule entreprise ? C'est toute l'économie française qui en pâtira, car la capacité des employés à rebondir assure sa bonne santé à notre économie. C'est cette capacité à rebondir, à s'adapter aux changements nécessaires qu'il faut encourager. Seule l'éducation nationale, garante de la qualité des diplômes à l'échelle nationale, est capable d'y répondre. Reconnaissez-vous, les uns et les autres, les écueils que comporte cette proposition de CFA d'entreprise ?

M. Stéphane Viry. Vous avez en face de vous des députés de sensibilité et d'opinion politique différentes, mais qui partagent tous cette ambition de traiter enfin la question de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans notre pays. Le projet de loi qui nous est soumis et que vous avez contribué à étayer se propose de déconstruire pour reconstruire.

Ne pêche-t-on pas par optimisme sur certains points ? Madame Poivey, je comprends ce que vous avez dit de cette intelligence collective, de cette démarche de territoire, laissant penser qu'on finira quand même par trouver toutes les solutions, que les régions trouveront à la fois leur rôle et leur financement. Mais

tel que le texte est rédigé, il n'est nullement certain que cette aptitude à codécider qui permet aux régions de jouer peut-être un rôle d'amortisseur ou de régulation, soit remplie.

J'ai entendu vos réponses quant à la capacité des branches à se suppléer. Sont-elles réellement aptes à le faire dans cette phase de réorganisation ?

Quant à l'orientation, il me semble que c'est le socle de tout. Je regrette que ce qui y a trait ne figure pas au début du projet parce que tout s'adosse à l'orientation. Comment vos entreprises pourraient-elles s'impliquer davantage dans ce schéma public d'orientation ?

Monsieur Asselin, s'agissant de l'indemnisation chômage des travailleurs indépendants, vous avez évoqué le fait que l'acte générateur serait la liquidation. Selon vous, est-ce une liquidation judiciaire subie ou amiable, au choix du travailleur indépendant ?

M. François Asselin. Le plateau technique en entreprise répond à un besoin de formation des apprentis. Une entreprise a à sa disposition un plateau technique qu'elle peut ouvrir à d'autres entreprises. Les contrats d'apprentissage sont là, les jeunes sont là, et le plateau technique est disponible : soyons pragmatiques, allons-y avec l'appui de la région ! Et si demain il faut prévoir autre chose et construire un nouveau CFA, tout le monde aura intérêt à se mettre autour de la table pour y parvenir.

Monsieur Perrut, ce ne sera pas si facile que cela d'ouvrir un CFA, on ne pourra pas le faire d'un claquement de doigts. À partir de 2021, il devra être certifié sur la qualité de ses formations.

Pour ma part, je suis très inquiet quant à France Compétences, car je ne connais pas son rôle, ni au niveau national, ni au niveau territorial. Je ne demande qu'à être convaincu du contraire, mais pour l'instant cela reste pour moi un objet non identifié et je me demande à quoi servira cet établissement.

Concernant l'indemnisation chômage des travailleurs indépendants, bien évidemment en cas de liquidation judiciaire subie, il faut prévoir un système qui amortit la chute du travailleur indépendant. Mais si elle est amiable et que le travailleur indépendant rebondit sur autre chose, on peut se poser la question.

M. Alain Griset. Monsieur Perrut, les centres de formation font l'objet d'une vraie interrogation, en particulier dans les territoires fragiles pour des branches où il y a peu de monde. On sait bien que l'on voudra en ouvrir là où il y a beaucoup de monde. Il sera certainement nécessaire de réfléchir avec les régions à la manière de maintenir partout des centres de formation pour toutes les branches.

Comme je l'ai indiqué dans mon propos liminaire, nous souhaitons que l'on parle plutôt d'information régulière et continue que d'orientation pendant

l'ensemble du parcours du jeune. Je partage les propos de M. François Asselin sur les opérateurs de compétences, dont nous nous demandons comment ils vont fonctionner.

Madame Wonner, nous avons souvent, les uns et les autres, pris exemple sur l'Autriche, sur la Suisse et sur l'Allemagne. Mais on oublie souvent qu'on ne parle pas de la même chose en matière de contrats d'apprentissage. Le contrat de travail, les rémunérations, les contraintes ne sont pas les mêmes en France que dans ces pays. Il faut donc comparer ce qui est comparable. J'ai été pendant quelques années vice-président de la commission de la formation à l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME). Quand je parlais d'apprentissage dans les différents pays, il ne s'agissait pas du tout du même principe de formation. Pour bien comparer, il faudra regarder quelles sont les conditions d'exercice de l'apprentissage dans tous les pays.

Nous pensons que le travailleur indépendant aura droit à l'assurance chômage en cas de liquidation subie mais pas s'il décide de changer d'activité parce qu'une opportunité se présente à lui.

Mme Florence Poivey. Oui, je suis de nature optimiste, mais j'essaie aussi d'être réaliste. Dans la négociation, nous avons posé dans l'accord notre volonté de réfléchir et de suivre à trois, État, région et partenaires sociaux, les pactes d'objectifs partagés (POP). C'est ce que j'appelle l'intelligence collective. Mais cette stratégie d'objectifs partagés ne doit pas être prescriptive, et ce n'est pas de l'ultralibéralisme monsieur Perrut.

Dans la réalité, le veto possible des régions ralentit considérablement les choses. Vous ne pouvez pas ouvrir une section en moins dix-huit mois. Permettez-moi de vous faire part de mon expérience : nous avons quinze jeunes, quinze entreprises, un plateau technique magnifique, un proviseur enthousiaste et un recteur qui suivait ; nous financions le complément pour le plateau technique, mais la région nous a dit non. Quand j'ai raconté cela dans un colloque à l'étranger, on a pensé que je parlais mal l'anglais...

M. Guillaume Chiche. Je souhaite revenir sur l'égalité professionnelle hommes-femmes et plus précisément sur l'article 61 du projet de loi ; qui prévoit qu'un logiciel mesurera de manière incontestable l'écart salarial entre les femmes et les hommes d'ici à 2020, avec une obligation de résultat par la publication sur un site internet pour les entreprises de plus de cinquante salariés. Cet effort de transparence vise à construire une réponse à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui est encore de plus de 25 % en dépit de la loi du 23 mars 2006. Quels sont les leviers et les éventuels freins à la mise en place de ce logiciel et quelles sont vos préconisations pour permettre son déploiement dans des entreprises de taille modeste ? Je peux entendre la complexité d'un tel outil, mais les parlementaires sont attachés à l'application des lois. Or, l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes est encore malheureusement loin d'être une réalité.

Mme Patricia Gallerneau. Presque toutes les questions que je souhaitais poser ont reçu une réponse, à l'exception de celle qui concerne les nouveaux critères pour moduler la contribution patronale en fonction du nombre de fins de contrats comptabilisés par Pôle Emploi au profit de l'augmentation du travail durable et de la diminution du travail précaire, ce à quoi nous aspirons tous.

M. Sylvain Maillard. Je le dis clairement, je suis un peu déçu par cette audition. Vous êtes tous les trois des entrepreneurs. Steve Jobs disait que l'entrepreneur c'est celui qui saute d'une falaise et qui construit son parachute pendant la descente. Or, quand on vous entend, on n'a pas l'impression que vous êtes pleinement dans cette réforme.

Pour ma part, je veux vous expliquer pourquoi nous faisons cette réforme. Il y a actuellement en France 3 millions de jeunes qui sont sans emploi et sans formation, et chaque année environ 400 000 contrats d'apprentissage, chiffre qui ne progresse pas par rapport à l'Allemagne. Monsieur Griset, j'ai entendu ce que vous avez dit tout à l'heure à propos de l'Allemagne : en tant que chef d'entreprise en Allemagne, permettez-moi de vous dire que je ne suis pas tout à fait d'accord avec vous. Nous pourrions en discuter.

Il faut changer profondément le système parce qu'il ne fonctionne pas et qu'il ne peut pas atteindre les objectifs que nous souhaitons tous en tant que citoyens. Vous avez peur de la mise en concurrence des CFA. Pouvez-vous préciser vos propos ? Ce que vous dites me surprend. L'idée, ce n'est pas de faire des CFA pour des CFA, mais des CFA performants pour que des jeunes trouvent un emploi et que des entreprises trouvent des collaborateurs. Monsieur Asselin, vous nous avez dit à quel point il était compliqué de trouver des collaborateurs, et vous avez raison. Le meilleur moyen pour former des collaborateurs, c'est le CFA parce que c'est une voie d'excellence. C'est pour cela que nous voulons réformer ce système en profondeur.

Madame Poivey, l'exemple que vous venez de prendre m'a fait plaisir. C'est justement pour cela que nous faisons le coût au contrat, parce qu'il faut sortir de cette idée qu'il faut attendre le budget de la région et que les régions gèreraient mieux la construction des parcours de nos enfants. Or, ce sont les branches qui pourront piloter le système au mieux avec l'État, les régions et l'ensemble des acteurs, parce qu'elles connaissent leurs besoins.

J'aimerais juste que l'on fasse preuve d'optimisme parce que nous savons tous que nous avons besoin de changer de système, de paradigme.

Mme Jeanine Dubié. Madame Poivey, vous avez indiqué tout à l'heure que des CFA ne disparaîtraient pas. Je souhaite pour ma part, vous faire part de nos inquiétudes quant au devenir et l'avenir des CFA en milieu rural.

En fait, ce ne sont pas les CFA qui vont fermer mais certaines formations. Nous craignons que le financement au contrat entraîne *ipso facto* la fermeture de sections de formation qui ont de petits effectifs, et que l'on soit tenté de regrouper

ces formations dans des centres urbains, pénalisant ainsi les jeunes qui habitent dans les territoires ruraux et qui rencontrent des problèmes de mobilité. J'espère que vous ferez en sorte que l'offre de formation soit équitablement répartie, même pour des métiers qui sont rares ou émergents.

Mme Justine Benin. Depuis des années, nous vivons de profondes mutations ou réformes de la formation professionnelle. J'en veux pour preuve le droit individuel à la formation des salariés. Aujourd'hui, nous assistons à une révolution, car nous changeons de paradigme dans le cadre de la gouvernance de l'apprentissage, du plan d'investissement dans les compétences (PIC) et avec une recentralisation de l'ensemble de ces problématiques vers l'État.

Vous avez déjà répondu à nombre de questions sur le CPF, la monétisation à 500 euros, etc. La question du surcoût local se pose surtout dans les territoires ultramarins et les territoires ruraux. Que faire aussi pour mieux inciter notre jeunesse à s'orienter vers les voies de l'apprentissage ? Faut-il sanctuariser dans le cadre du PIC pour accompagner les opérateurs de compétences ? Comment améliorer le tutorat ?

Enfin, que pensez-vous du surcoût local du coût au contrat dans les territoires d'outre-mer ? Vous savez qu'il y a, dans nos territoires ultramarins, une mauvaise organisation des branches ou une absence de branches. Aussi des questions se posent sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur les différents territoires, et bien évidemment sur la pluralité des OPCA. Lorsqu'il y a huit OPCA sur un petit territoire comme la Guadeloupe, comme la loi l'avait prévu, *quid* de la pluralité des OPCA ? Faut-il tendre vers l'unicité ou vers les OPCA interprofessionnels ?

Enfin, je souhaitais vous interroger sur France Compétences.

Mme Florence Poivey. Nous avons les mêmes préoccupations que les élus régionaux en matière d'équilibre des territoires. Par exemple, les entreprises de plasturgie du Cantal ou de la Haute-Loire n'ont pas envie d'envoyer leurs jeunes à Lyon, et les tuteurs de l'entreprise n'ont pas envie non plus d'aller voir les formateurs de ces jeunes à Lyon. Nous allons donc tout faire pour que les formations restent à proximité, à travers des formules, peut-être avec les lycées professionnels ou les plateaux techniques des entreprises, parce que c'est ce que demandent nos entreprises pour les jeunes dont ils ont besoin. Les lieux de formation qui répondent à un vrai besoin économique ne disparaîtront pas. C'est quelque chose que j'ai défendu en permanence en tant que présidente de la fédération de la plasturgie. Et lorsque des formations émergentes sont nécessaires, on sait aussi prendre des dispositions pour qu'elles existent. Par exemple, nous avons lancé une formation à la 3D avant que les entreprises nous le demandent, et nous y mettons des moyens.

Je veux bien que Sylvain Maillard nous interpelle à la fin de cette audition, mais il n'était pas présent quand j'ai parlé de la belle audace et de la vraie volonté

du Gouvernement, qui pour nous est une chance, un tournant historique. La modération de mon enthousiasme n'est pas due à mon absence d'optimisme, mais au fait que je mesure la nouvelle responsabilité des entreprises, des entrepreneurs et des branches. Nous avons en effet une responsabilité de professionnalisation des observatoires des métiers, de ceux qui vont travailler à la certification. Nous avons une vraie responsabilité en matière d'accompagnement de la transition. Conscients que cette réforme est une chance pour la jeunesse, une chance pour chacune de nos entreprises, nous devons tous nous y impliquer à fond. Nous devons réussir la réforme de l'apprentissage et celle de la formation professionnelle – qui forment un *continuum*. Je demande seulement au Gouvernement que, pour ce qui est de la formation des demandeurs d'emploi, il ouvre lui aussi son parachute en sautant de la falaise.

M. François Asselin. Le député qui m'a interrogé sur l'égalité entre les hommes et les femmes est parti... donc joker. (*Sourires.*) Plus sérieusement, le logiciel prévu en la matière sera-t-il gratuit ? Sera-t-il universel, certifié, autrement dit, pourra-t-on en tirer vraiment des conclusions objectives ? Enfin, si nous sommes soumis à l'anonymat et que nous avons peu d'effectifs, je ne vois pas comment le dispositif peut fonctionner concrètement. Ce n'est pas que nous ne voulons pas y arriver, mais il ne faut pas mettre l'entreprise dans une situation délicate. Il faut examiner ce qui s'est passé en Suisse où les entreprises sont équipées de ce système mais ne l'utilisent pas tant. Notre bonne volonté d'y arriver est réelle ; trouvons donc les moyens de répondre pragmatiquement aux attentes des uns et des autres.

En ce qui concerne l'outre-mer, il se trouve que, depuis vingt-quatre ans, je dirige une TPE de cinq salariés à l'île de la Réunion. Il y a peu de branches actives mais des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) qui, je vous l'assure, fonctionnent très bien en matière de formation professionnelle continue. La difficulté des territoires ultramarins est souvent la régularité. Ainsi, une année où j'employais deux apprentis, il n'y plus eu de boulot – c'était après les élections municipales. L'un des apprentis avait été formé pendant quatre ans et l'autre pendant deux ans ; eh bien, j'ai dû les laisser partir. Il ne faut donc pas oublier que s'il n'y a pas d'activité, il n'y a pas d'apprentis. Employer un apprenti mais sans avoir à lui donner à faire, c'est du gâchis. En outre, activité et linéarité sont d'autant plus importantes que l'entreprise est petite.

Pour vous, monsieur Maillard, nous ne serions pas enthousiastes ! Franchement, si vous êtes déçu par notre prestation, je suis déçu par la vôtre. Le modèle de nos PME, c'est de fonctionner sur l'alternance puisqu'on ne trouve pas sur le marché du travail les compétences dont nous avons besoin. D'ailleurs, si je peux être présent devant vous ce soir, c'est parce que ceux qui dirigent ma boîte en mon absence sont tous – tous ! – issus de l'alternance. Alors, si nous ne sommes pas enthousiastes vis-à-vis de l'apprentissage, je ne comprends pas...

Nous sommes d'autant plus enthousiastes que nous voulons nous aussi être rassurés par ce projet de loi dont nous voulons qu'il soit efficace. Vous ne

pouvez pas demander à l'entreprise de faire ce que la famille ou l'éducation nationale n'ont pas réussi à faire. Lorsqu'un jeune dispose du minimum de savoir académique ou de « savoir-être », nous saurons nous en occuper. Si l'entreprise doit rattraper un retard en la matière, elle ne sera pas plus à l'aise que l'éducation nationale ou la famille. Reste qu'on a peut-être construit, dans notre pays, un système qui produit davantage l'échec de l'orientation que l'échec scolaire – et qui sait si la clef n'est pas là.

M. Alain Griset. En ce qui concerne l'outre-mer, nous sommes favorables à la prise en compte des différences de coûts dus aux distances. Il faudra donc que les uns et les autres nous vérifions que, dans le coût au contrat, l'outre-mer ne soit pas pénalisé pour développer l'apprentissage.

Monsieur le député Maillard, si vous nous invitez uniquement pour vous faire plaisir et vous apporter des réponses qui vous conviennent, nous ne serions pas honnêtes de nous y prêter et, sur le terrain, il se trouverait des gens pour vous dire que nous vous racontons des histoires. D'abord, nous avons essayé de répondre, plus ou moins adroitement, aux questions que les députés nous ont posées. Je ne crois pas avoir dit que j'avais peur de la mise en concurrence. Je gère dans ma région dix-neuf centres de formation et la concurrence est la bienvenue. En revanche, il est possible que, dans certains territoires, des centres de formation subissent les conséquences de cette concurrence et éventuellement perdent des formations. Mais, je le répète, ce n'est pas pour cela que nous avons peur : la concurrence, dans nos entreprises, nous la connaissons depuis toujours et elle n'est pas un problème.

Je suis à votre disposition. Nous devons d'ailleurs nous voir dans quelques jours et nous pourrions évoquer alors les différences de l'apprentissage en Allemagne, en Autriche, en Suisse et en France et je suis persuadé de vous convaincre, chiffres et autres données à l'appui, qu'il n'est pas traité de la même manière chez nous et dans ces autres pays. J'espère donc non seulement vous convaincre mais encore ne pas vous décevoir.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Je vous remercie, mesdames et messieurs, pour vos interventions très riches et complètes et pour vos conclusions « *punchies* ».

3. Audition des organisations représentatives des salariés (CGT, CFDT, CFE-CGC, FO, CFTC)

Lien vers la vidéo :

http://videos.assemblee-nationale.fr/video.6030588_5b0516bf82c73.commission-des-affaires-sociales--liberte-de-choisir-son-avenir-professionnel--23-mai-2018

La commission des affaires sociales entend les représentants des organisations représentatives des salariés (CFDT, CGT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTC) sur le présent projet de loi, lors de sa première séance du mercredi 23 mai 2018.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Nous en venons à notre ordre du jour, qui appelle l'audition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Messieurs, je vous souhaite la bienvenue.

M. Maxime Dumont, représentant de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC). Ce projet de loi fait naître un certain nombre de questions au sein de notre organisation.

La première porte sur le compte personnel de formation (CPF) « transition professionnelle ». La disparition du congé individuel de formation (CIF), au profit d'une formule réservée à la seule formation professionnelle, n'offre pas les mêmes garanties aux salariés. Comme son nom l'indique, le CPF de transition professionnelle permettrait aux bénéficiaires d'effectuer une formation longue, mais à condition qu'elle n'ait qu'un but professionnel. De plus, il ne garantit pas forcément la prise en charge de l'intégralité des salaires, comme c'était le cas auparavant grâce au CIF. Les salariés se posent des questions sur ce point et nous n'avons pas de réponse à apporter.

Le second problème est celui de la monétisation du CPF, alors que l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018 le comptabilisait en heures. Le CIF monétisé offrirait une prise en charge de l'heure de formation à 14,28 euros. Or, les partenaires sociaux avaient fixé des droits de formation de 35 heures par an sur le CPF, le plafond total des heures de formation étant établi à 400 heures, voire 550 heures pour les publics les plus éloignés de l'emploi.

Dans le CPF qui existait jusqu'à présent, l'heure de formation était calculée sur la base de 40 euros de l'heure. La monétisation réduit ainsi les droits pour les individus, en contradiction avec les annonces faites. Nous sommes extrêmement inquiets. Tel qu'il est construit, le CPF fait l'objet de pas moins de douze abattements. Le dispositif de 2014 en prévoyait déjà neuf, qui se révélaient difficiles à obtenir. Aussi nous faisons-nous du souci d'autant qu'il est plus facile de négocier avec les entreprises en termes d'heures que d'argent, car la corrélation avec le coût est alors immédiatement établie.

Le CPF, qui constitue décidément pour nous le point noir de ce projet, comprenait également jusqu'à présent un bilan de compétences, dont le coût

oscille entre 1 500 et 2 200 euros – je ramène le bilan de compétences à sa valeur en euros pour mieux vous faire mesurer qu’il faudra désormais trois ans pour obtenir un bilan de compétences et le payer sur son CPF. Une fois ce bilan dressé, le salarié n’aura plus la possibilité d’enchaîner sur une formation, puisqu’il aura épuisé ses droits de CPF monétisés : il devra attendre trois ans de plus pour accumuler de nouveau 1 500 euros de crédits sur son CPF. Son bilan de compétences sera-t-il encore à la page, notamment au vu des formations technologiques et numériques nouvellement offertes ?

Nous émettons également de vives réserves sur l’application numérique proposée par le Gouvernement, que nous avons surnommée « le *trip advisor* de la formation professionnelle ». Nous pensons qu’elle risque d’orienter les personnes concernées vers des formations dont elles n’auraient pas obligatoirement besoin. Surtout, elles pourraient se trouver coupées de l’accompagnement du conseil en évolution professionnelle (CEP), qui est un point très important de la formation professionnelle. Les formations courtes proposées par le *trip advisor* seront retenues sans qu’il soit fait appel au CEP, peut-être au détriment de formations dont le salarié aurait besoin pour se reclasser en cas de difficultés.

S’agissant de la gouvernance, nous nous interrogeons beaucoup sur France compétences. Nous avons compris que l’État serait au sommet de la structure de cet établissement public administratif. Mais nous ne voyons pas quelle part et quel rôle sont réservés aux partenaires sociaux. Comment allons-nous y travailler ? Si des commissions sont créées, quelles seront-elles ? Quel rôle décisionnel nous sera imparti, dans cette instance qui regroupe le Conseil national de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelles (CNEFOP), le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l’emploi et la formation professionnelle (COPAREF), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ?

Toujours en ce qui concerne encore la gouvernance, l’État évoque des « filières ». Nous nous interrogeons sur ce qu’est une filière, d’autant que les commissions paritaires nationales de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNE) ne connaissent que les accords de branche, et non les filières. Pour éviter de perturber nos branches professionnelles, nous avons donc besoin d’éclaircissements sur cette notion.

M. Jean-François Foucard, représentant de la Confédération française de l’encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC). Ce projet de loi sur la formation constitue à nos yeux une somme de paris : il faudra attendre cinq ans ou dix ans, voire davantage, pour en voir les résultats. En pratique, le système de la formation professionnelle est étagé.

Ces paris reposent sur des axiomes, si ce n’est des dogmes, qui n’ont rien d’évident : la population va se former massivement hors de son temps de travail ; elle va investir dans la formation ; elle va réussir à valoriser ses efforts unilatéraux dans son parcours professionnel ; le quadripartisme, aujourd’hui très hétérogène,

est par essence efficient. À nos yeux, le système de la formation va être fortement perturbé et le premier impact de la réforme sera négatif.

Nous sommes dubitatifs vis-à-vis de l'évolution vers un CPF mesuré en argent. Nous ne comprenons pas la portée de la valorisation du parcours professionnel et son lien avec la compétitivité des entreprises. Nous voyons bien, en revanche, la dimension citoyenne qu'il peut avoir. Avec l'ouverture d'une application numérique, il sera aisé de se former, à un premier niveau, dans de nombreux domaines, tels que la pose de carrelage ou la soudure. Bénéfiques sur un plan personnel, ces compétences devront cependant prouver leur utilité sur un plan professionnel.

Mesurer le CPF en termes monétaires rend nécessaires un encadrement, une surveillance et une régulation, car les dérives et les malversations sont inhérentes à tout système où de grosses masses financières sont manipulées.

S'agissant de la formation, nous regrettons enfin que le seul système dispositif efficace, connu et bénéfique aux salariés, malgré son sous-financement, à savoir le CIF, ait été sacrifié sur l'autel de l'universalité. Pour le CPF de transition, la rémunération ne nous convient pas non plus : dans la pratique, elle entraînera une réduction des droits.

Qu'il s'agisse de formation ou de chômage, la commission paritaire n'est absolument pas opérationnelle. Privée de personnalité morale, elle n'est pas non plus associée à un système informatique. Or, nous ne voyons pas comment 140 000 ou 150 000 dossiers pourront être gérés sans informatique via un opérateur classique.

Ce projet marque clairement une reprise en mains du régime de l'assurance chômage. Il est basé sur le dogme que ce régime est mal géré, alors que son déficit provient des charges que l'État lui impose indûment, sans les financer. À nos yeux, si l'assurance chômage est réellement une assurance, il doit y avoir une cotisation dédiée. Si elle sert d'instrument de solidarité, c'est au contraire le budget de l'État qui doit faire face.

C'est pourquoi nous sommes opposés à ce que les salariés financent en pratique la couverture des indépendants, pour l'indemnisation desquels aucun financement dédié n'est prévu. Un danger très clair de non-stabilité des ressources apparaît, laissant craindre une dérive du système dans le temps. C'est pourquoi la CFE-CGC propose une agence dédiée à la transition professionnelle, capable de gérer tant le CPF de transition que le projet professionnel de reconversion.

Enfin, le financement de la formation pour les démissionnaires n'est aujourd'hui pas garanti. Quelqu'un pourra démissionner pour se former sans avoir nécessairement les moyens financiers de mettre en pratique son projet.

En ce qui concerne l'égalité professionnelle, il importe que le logiciel d'approche soit un logiciel de niveau national et non à l'échelle de l'entreprise.

Les données doivent être en effet agrégées au niveau national. Pour qu'un levier d'action existe, nous proposons que la part variable de la rémunération des dirigeants de société cotée soit basée sur des indicateurs de mixité au sein de l'entreprise.

S'agissant du handicap, nous regrettons la faiblesse du projet de loi au regard du programme ambitieux qui avait été annoncé. Nous déplorons notamment une évolution insuffisante pour que les salariés en situation de handicap intègrent le régime classique du milieu ordinaire.

Pour conclure, nous saluons les efforts en faveur de la lutte contre le détachement et contre le travail illégal. Toutefois il faudra, comme pour l'égalité professionnelle, que les moyens soient en adéquation avec les ambitions. Ce n'est pas le cas aujourd'hui.

M. Michel Beugas, représentant de Force Ouvrière (FO). Aucun des organisations syndicales n'était, à ma connaissance, demandeuse de ce projet de loi, ni sur la formation professionnelle, ni sur l'assurance chômage, les choses étant différentes pour le handicap, l'égalité salariale et le travail détaché.

À nos yeux, il aurait fallu prendre le temps d'évaluer l'application de la loi sur la formation professionnelle de 2014 : elle montait graduellement en charge avec 100 000 nouveaux CPF chaque année. Nous allons casser cette dynamique et cette montée en charge.

En ce qui concerne l'assurance chômage, la convention de 2017 n'est en vigueur que depuis le 1^{er} novembre dernier. Là encore, il aurait fallu prendre le temps de la laisser prospérer, pour que son contenu porte ses fruits, sans parler des plus de 800 millions d'euros d'économies réalisées chaque année sur le dos des demandeurs d'emploi...

Nous regrettons aussi que ce projet de loi ne reprenne pas un grand nombre de dispositions de l'ANI du 22 février dernier, lequel se fixait pour philosophie d'augmenter les droits des salariés. Il prévoyait ainsi de relever le droit à formation de 24 à 35 heures par an et fixait un plafond de 400 heures, ce qui permettait d'acquérir une formation certifiante et qualifiante, ce qui est le plus important.

Même si nous ne sommes pas co-législateurs, nous aurions préféré que la philosophie de cet accord soit conservée. Force est de constater que nous ne la retrouvons pas dans le projet de loi, notamment du fait de la monétisation du CPF. Celle-ci va compliquer les négociations dans les entreprises : si on voulait tuer dans l'œuf les abondements d'entreprise, on ne s'y serait pas pris autrement. Se profile ainsi le risque d'une inflation du coût des formations et, par voie de conséquence, d'un moindre accès à la formation professionnelle.

S'agissant du calcul du coût horaire moyen d'une formation, les chiffres du Gouvernement divergent de ceux des organisations syndicales. Pour que les

droits du salarié soient maintenus au niveau défini dans l'accord de février, l'heure de formation devrait être évaluée non pas à 14 ou 15 euros, mais à 32 ou 35 euros. Avec ce projet, les droits annuels oscilleraient entre 1 250 et 1 500 euros, alors qu'une formation longue et certifiante coûte entre 8 000 et 10 000 euros.

En ce qui concerne la gouvernance, France Compétences peut certes regrouper les organismes existants, mais nous souhaitons voir dans la loi quelles sont ses attributions et, plus particulièrement, quelles sont les attributions des différents collèges qui vont le composer. Nous souhaitons qu'un collège des organisations patronales et des organisations syndicales puisse continuer à gérer, au sein de France Compétences, d'une part le CEP qui venait de trouver pour la première fois, dans l'ANI, son financement, et dont j'espère qu'il sera conservé, ainsi que, d'autre part, le CPF de transition.

À nos yeux, le réceptacle naturel du CPF de transition, ce sont les FONGECIF ou Fonds de gestion des congés individuels de formation. Or vous ne trouverez pas de dispositions qui renvoient, s'agissant du CEP ou du CPF de transition, vers ces fonds de gestion. Le millier de salariés employés dans les FONGECIF sont habités par une grande inquiétude sur leur avenir. J'espère que vous pourrez prévoir des dispositifs de conventionnement qu'ils puissent passer avec les opérateurs de compétences, de façon à s'occuper, au plus près des territoires, du CPF de transition et du CEP.

Cela dit, Centre Info, outil qui sert tant à l'information des salariés que des entreprises, constitue l'autre grand absent de France Compétences. Il a complètement disparu du paysage, de même que les dispositions relatives à son financement. Je crains donc pour son avenir et en appelle à votre vigilance sur ce point.

En ce qui concerne l'assurance chômage, des dispositifs existaient déjà pour les démissionnaires. Un quinzième ou seizième motif de démission légitime aurait suffi. Quant à l'assurance chômage des indépendants, ils n'en sont eux-mêmes pas demandeurs.

M. David Meyer, représentant de la Confédération générale du travail (CGT). Comme vous le savez, notre organisation est aujourd'hui dans un contexte de mobilisation. Hier, nous avons appelé à la grève les salariés de la fonction publique. Un autre conflit court en ce moment à la SNCF.

Ma participation à l'audition d'aujourd'hui le montre, notre organisation peut cependant contester et mobiliser tout en continuant à affirmer sa présence dans les lieux d'échanges, de discussions et de négociations, si des avancées sont possibles pour les salariés. À ce titre, je vous remercie pour votre invitation.

De même que certains de nos collègues, nous nous interrogeons sur ce projet de loi. Il n'a toutefois pas dû échapper à votre sagacité que nous ne portions pas les mêmes revendications que les autres organisations dans le cadre des

négociations qui ont abouti à l'ANI de février dernier. Du fait de ces divergences, notre organisation n'a finalement pas signé cet accord.

En tant qu'acteurs responsables, nous avons cependant pris part à la négociation. Nous nous y sommes investis, comme nous continuons, dans le cadre de nos prérogatives, de nous investir dans les discussions autour de ce projet de loi. Vu le temps imparti, je m'en tiendrai à des considérations générales, en m'efforçant de résumer nos analyses.

D'abord, les orientations générales de ce projet de loi ne nous satisfont pas. Premièrement, nous sommes opposés à une logique d'individualisation poussée à l'extrême du fait de la monétisation du CPF. Deuxièmement, nous constatons un affaiblissement des droits collectifs des salariés, en matière tant de mutualisation de l'information que de définition des politiques de formation. Troisièmement, nous observons une baisse des obligations de financement de formation des entreprises, qui se traduira par la réduction immédiate des dépenses de formation d'une partie d'entre elles. Quatrièmement, le CIF, connu et reconnu pour son efficacité, sera supprimé, alors que le reste de la formation professionnelle pâtit d'une certaine méconnaissance de la part des salariés et des acteurs sociaux. Cinquièmement, nous trouvons très réductrice la définition retenue de la formation, qui ne serait liée qu'à sa dimension professionnalisante. Voilà les points qui concourent à nous inquiéter.

Bien évidemment, nous sommes convaincus que certaines évolutions sont possibles. Comme organisation syndicale, nous laisserons bien sûr agir les responsables politiques, mais nous serons disponibles pour vous faire part de nos propositions, même si la tournure initiale du projet, nous laisse réservés quant à ce à quoi il pourra aboutir.

Pour nous, tout salarié, quel que soit son statut dans l'entreprise, doit avoir accès à la formation professionnelle ; elle ne saurait être réservée aux salariés les plus qualifiés, car telle est la difficulté à laquelle nous sommes confrontés aujourd'hui. La formation professionnelle doit aussi permettre aux salariés d'acquérir des connaissances générales ; elle ne doit pas être uniquement adaptée aux besoins des entreprises. À nos yeux, elle est plus qu'un outil destiné à adapter des compétences au marché ou aux besoins de l'entreprise en matière d'emploi.

M. Yves Ricordeau, représentant de la Confédération française démocratique du travail (CFDT). Pour nous, ce projet cherche à répondre à deux ambitions : faire face à un chômage de masse et relever les défis du changement dans le monde du travail et des mutations fondamentales que connaissent les salariés et les entreprises. Il optait en outre pour une approche système qui aurait pu organiser une nouvelle étape de la sécurisation des parcours des salariés. Pour notre organisation, les ambitions affichées sont donc légitimes et l'approche système est intéressante. Néanmoins, dans sa rédaction actuelle, le texte n'est pas au rendez-vous de cette nouvelle étape de sécurisation des parcours professionnels.

C'est par rapport à la première ambition affichée, lutter contre le chômage et pour l'emploi, que les éléments de réforme sont les plus intéressants. La réforme de l'apprentissage place le monde professionnel au cœur des enjeux, dans une logique de proximité, en vue de favoriser le développement des compétences. Cela va plutôt dans le bon sens. Faisant l'objet d'un effort particulier, la formation des demandeurs d'emploi est aussi renforcée, au bénéfice des politiques publiques en faveur de l'emploi. De ce point de vue, le projet de loi est donc positif, avec des bémols sur les droits des apprentis et le pilotage des politiques destinées aux demandeurs d'emploi.

Nous sommes plus mitigés au regard de la seconde ambition : faire entrer notre pays dans la société de la connaissance. À notre sens, il fallait éviter deux écueils, comme nous nous y sommes employés durant la négociation entre les partenaires sociaux : raisonner par silo, par catégorie de public bénéficiaire ; tomber dans une hyper-individualisation des droits. En mettant l'accent sur l'expression des besoins en compétences des entreprises et des territoires, sur une qualité accrue de la formation et sur une réforme de la certification, la négociation avait cherché à répondre aux demandes d'élévation du système de la formation professionnelle et nous avons pu obtenir un renforcement important des droits des salariés.

Malheureusement, au lieu de prendre comme point de départ une réforme sérieuse du système actuel de formation professionnelle et la précédente réforme, le projet de loi met en avant deux dispositifs qui nous posent problème : la monétisation du CPF et l'individualisation des droits. Il tend également à une refonte complète de la gouvernance, sans que cette démarche ait fait l'objet d'une concertation.

Notre organisation, comme les autres parties prenantes, a intérêt à ce que les politiques de développement des compétences réussissent. Au stade de la discussion parlementaire, nous souhaitons insister sur le fait que, pour tirer le projet de loi vers le haut, il convient tant d'améliorer la gouvernance, en particulier de rétablir un premier échelon territorial, trop absent aujourd'hui, que de renforcer le dialogue social en entreprise sur la question de la formation professionnelle.

J'en viens à la réforme de l'assurance chômage, qui se résume à une universalisation partielle et à une fiscalisation. Quatre points retiennent notre attention.

Premièrement, l'assurance chômage est avant tout un revenu de remplacement qui doit être assis sur les salaires. De ce point de vue, l'alerte donnée par le Conseil d'État est importante. Deuxièmement, la négociation a répondu aux interrogations relatives à l'intégration d'une nouvelle filière réservée aux démissionnaires et à la lutte contre la précarité : l'équilibre trouvé sur ces deux éléments doit être préservé dans le cadre de la réforme. Troisièmement, en ce qui concerne la gouvernance, les relations entre l'État et les partenaires sociaux doivent être articulées de telle manière qu'un bon équilibre soit trouvé à travers

une lettre de cadrage, ce qui nécessiterait une discussion préalable avec les partenaires sociaux. Quatrièmement, s'agissant du financement, il nous semblerait intéressant que le projet garantisse la dynamique des recettes, pour préserver les droits des bénéficiaires.

Mme Catherine Fabre, rapporteure pour le titre I^{er}. Avec ce projet, nous cherchons à passer d'une logique d'obligation et de contrainte à une logique d'engagement et de conviction, pour les entreprises comme pour les salariés. Cela me paraît crucial au regard de ce principe pédagogique essentiel dans l'acquisition des compétences : on ne forme pas les individus, ce sont eux qui se forment. C'est en partant de là que l'on comprend la logique de ce texte.

Ainsi, va-t-on laisser aux entreprises la possibilité de concevoir leur plan de formation en fonction des priorités qu'elles identifient. Elles auront également plus de liberté dans le choix des moyens pédagogiques utilisés. Il s'agit de faire en sorte que les individus soient amenés à réfléchir à leur avenir professionnel, grâce aux entretiens professionnels, au compte personnel de formation et au CEP. Ce changement important apporte un progrès.

Aujourd'hui, la formation professionnelle des salariés les moins qualifiés est insuffisante. De surcroît, elle leur est, le cas échéant, souvent prescrite, de sorte qu'ils s'y rendent à reculons. Il faut travailler à partir de ce constat si nous voulons progresser. Le projet fait un grand pas en ce sens, puisqu'il sera plus facile, pour les salariés, de se saisir directement de ces différents dispositifs, auxquels on donne des moyens de bien fonctionner.

Pour que les salariés des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises (TPE-PME) et les salariés les moins qualifiés aient davantage accès à la formation, pour que le CPF décolle, les organisations représentatives des salariés ont tout leur rôle à jouer. Comment allez-vous accompagner les salariés au travers des opérateurs de compétences et des représentants du personnel au sein de l'entreprise, pour qu'ils utilisent leurs droits à la formation ?

Le comité social et économique (CSE) a qu'un rôle consultatif en matière de formation, tandis que le comité d'entreprise a un rôle de négociation et un droit de veto : comment comptez-vous vous saisir des possibilités de dialogue ?

Dans l'échéance de 2021, quand chaque entreprise devra faire le bilan de ses six ans d'entretiens professionnels et d'évolution professionnelle de ses salariés, je vois une formidable chance pour les partenaires sociaux d'introduire, de manière forte, le sujet de la formation et de la compétence dans le dialogue social au sein de l'entreprise. Comment le projet de loi peut-il vous aider à réaliser cet objectif ?

M. Aurélien Taché, rapporteur pour le titre II. Monsieur Foucard, la réforme de l'assurance chômage ne part pas du postulat que ce régime serait mal géré, mais du principe que, parce que l'universalisation se traduit par l'ouverture

de droits nouveaux et par une fiscalisation des recettes, une évolution de la gouvernance devient ainsi légitime.

Le projet prévoit qu'une lettre de cadrage du Premier ministre soit dorénavant adressée aux partenaires sociaux, avant les négociations. Les réflexions que j'ai entendues me laissent cependant penser qu'il serait peut-être nécessaire d'encadrer ce document de cadrage lui-même. Je réfléchis ainsi à un amendement qui irait du cadrage de la trajectoire financière prévue dans ce document et demanderait au Gouvernement de fournir les hypothèses macro-économiques sur lesquelles il a bâti la trajectoire financière qu'il a retenue. Qu'en pensez-vous ?

S'agissant de la régulation des contrats courts, l'accord du 22 février prévoit l'ouverture de négociations par branche afin de limiter le recours à ces contrats, en particulier d'une durée inférieure à un mois, qui pèsent sur les finances de l'UNEDIC (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce). Vous savez que l'article 33 du projet permet au Gouvernement d'instaurer par décret, si le résultat des négociations ne lui semble pas suffisant, un système de bonus-malus sur la contribution patronale à l'assurance chômage, en fonction du nombre de fins de contrats courts qui donneront lieu à l'inscription du salarié concerné sur la liste des demandeurs d'emploi.

Pourriez-vous faire le point du calendrier de ces négociations et, le cas échéant, des pistes de réforme envisageables ?

Mme Nathalie Élimas, rapporteure pour le titre III. Je tiens tout d'abord à vous remercier pour la qualité de vos interventions, qui nous éclairent quant à votre approche de ce projet de loi, après une longue phase de concertation entre les partenaires sociaux et le Gouvernement.

Les dispositions de ce texte, qu'il s'agisse de la formation professionnelle, de l'apprentissage ou encore de l'assurance chômage, sont attendues par les entreprises, mais également par nos concitoyens.

Le titre III, sur lequel je suis rapporteure, traite de nombreux sujets majeurs, je pense notamment aux mesures relatives aux travailleurs handicapés, à la modernisation de la gouvernance, à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail, au parcours professionnel dans la fonction publique ou encore au détachement des travailleurs et à la lutte contre le travail illégal.

Ces mesures sont ancrées dans l'actualité et répondent à une exigence sociale forte de plus de justice et d'une société plus inclusive. Elles font écho à des priorités fixées par le Président de la République, que la majorité soutient naturellement.

Je regrette par conséquent la faible place que ces mesures ont tenue dans vos propos liminaires, et souhaiterais vous entendre à présent sur ces thématiques primordiales.

Je reviendrai particulièrement sur le sujet des travailleurs handicapés, d'une part, et de l'égalité professionnelle, d'autre part.

Le 9 mai, après une large concertation, Muriel Pénicaud et Marlène Schiappa ont présenté un plan d'action global en faveur de l'égalité professionnelle. Dix actions sont destinées à en finir avec les écarts de salaires injustifiés, cinq autres actions visent à lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Ce plan est ambitieux et vise à mettre fin à des inégalités inacceptables, qui persistent, malheureusement, malgré les multiples mesures législatives dont elles ont fait l'objet depuis des décennies.

Quelle est votre position sur les mesures présentées par le Gouvernement ? Avez-vous des propositions complémentaires à faire à ce sujet ?

La concertation sur les mesures à destination des personnes handicapées touche à sa fin. Quelle est votre position sur les mesures contenues dans le projet ? Avez-vous, là aussi, d'autres mesures à proposer ?

M. Yves Ricordeau. Mme Fabre a évoqué un changement de logique. La formule retenue convient à la CFDT puisque, dans le cadre de la précédente réforme, on a précisément fait le choix de substituer à l'obligation fiscale qui pesait sur les entreprises une obligation sociale. Ainsi les représentants des employeurs et des salariés doivent discuter du développement des compétences en tenant compte des besoins des entreprises et des territoires. La logique que vous privilégiez renforce donc la réforme précédente.

En ce qui concerne le dialogue social, deux éléments devraient, selon nous, être précisés dans le projet de loi. Premièrement, le co-investissement entre les entreprises et les salariés doit être renforcé dans le cadre des prérogatives du dialogue social en entreprise ; l'accent doit donc être mis sur cet élément. Deuxièmement, la principale difficulté que l'on rencontre lors de la mise en œuvre d'un plan de développement des compétences est liée au fait que le départ en formation d'un salarié risque de déstabiliser son poste de travail. Les modalités de départ en formation professionnelle pourraient donc faire l'objet d'un renforcement des prérogatives de la négociation sur la qualité de vie au travail, que nous connaissons bien.

Par ailleurs, j'appelle votre attention sur le fait que, demain, les opérateurs de compétences ne géreront plus le CPF des salariés. Dès lors, il leur sera difficile d'intervenir au premier niveau, sauf pour les salariés des TPE et PME. Il nous semble donc nécessaire, pour que les salariés les plus éloignés de la formation y aient accès, de développer les dispositifs d'accompagnement. À cet égard, la

négociation a permis une véritable innovation : le financement du CEP, repris dans le projet de loi. Une bonne organisation territoriale du CEP nous semble nécessaire.

Je répondrai à M. Taché que nous sommes favorables à ce que le projet de loi précise la lettre de cadrage, dont la méthode d'élaboration pourrait même faire l'objet d'une concertation préalable entre les partenaires sociaux et l'État, notamment pour qu'ils s'entendent sur les éléments macroéconomiques à prendre en compte.

Enfin, nous n'avons pas oublié le handicap et l'égalité professionnelle, mais les concertations ont été menées en même temps que l'élaboration du projet de loi. Nous vous transmettons nos propositions sur ces deux thèmes.

M. David Meyer. Tout d'abord, nous sommes pour un dialogue social fort dans les entreprises. La question de la formation professionnelle doit être traitée au sein des instances représentatives du personnel – je pense au comité d'entreprise –, mais vous n'êtes pas sans savoir que la création du comité social et économique s'est accompagnée d'une réduction du temps et des moyens dévolus aux organisations syndicales, tant en nombre d'élus qu'en heures de délégation. Alors qu'auparavant, elles disposaient d'une quarantaine d'heures mensuelles pour traiter de cinq sujets, elles n'ont plus qu'une dizaine d'heures pour en traiter dix, si bien que certaines questions peuvent être reléguées au second plan. Nous serons tous d'accord, me semble-t-il, pour estimer que cette situation n'est pas acceptable, qui plus est lorsqu'il s'agit de questions telles que l'égalité professionnelle ou la formation professionnelle. Il en est de même pour les branches. Elles peuvent être un échelon important et structurant du dialogue social, mais je sais par expérience – un certain nombre de mes collègues l'ont évoqué – que, lors des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle on n'a parfois que cinq ou six heures pour traiter de dix sujets aussi différents que la situation de l'emploi, le bilan de l'accord « handicap » ou l'accord « égalité professionnelle ». Or, lorsqu'on examine les enjeux en matière de formation ou d'emploi, il est utile d'avoir une analyse de la situation, que ce soit au sein de l'entreprise ou au niveau des branches et il est illusoire de penser que l'on peut traiter de ces sujets en quelques heures.

En ce qui concerne l'assurance chômage – dont je ne suis pas un spécialiste –, nous avons fait un certain nombre de propositions. Ni la dérégulation, ni la déresponsabilisation des entreprises ni le fait d'accabler un peu plus les chômeurs n'en font partie.

Enfin, si notre délégation est ce matin exclusivement masculine, je tenais à préciser que l'instance dirigeante de mon organisation, qui se réunit aujourd'hui, est strictement paritaire.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Ne vous inquiétez pas : nous avons également des progrès à faire dans ce domaine...

M. David Meyer. Nous sommes favorables au développement de l'apprentissage, mais se posent les questions de l'accès à ces formations et du taux d'insertion dans l'emploi, c'est-à-dire l'embauche en CDI, après un contrat d'apprentissage. Dans certaines branches, ce taux est relativement faible. Nous avons donc des propositions à faire : une mutualisation pourrait être organisée, au niveau des branches, entre les grands groupes et les entreprises sous-traitantes.

Quant au handicap, la situation actuelle est loin d'être satisfaisante, notamment en matière d'emploi. Les statistiques montrent que les travailleurs handicapés sont particulièrement touchés par la précarité. Nous avons fait, dans le cadre des auditions, un certain nombre de propositions à ce sujet comme à celui de l'égalité professionnelle. Tant que les entreprises ne passeront pas à la caisse pour assurer une véritable égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, on pourra multiplier les belles déclarations d'intention mais on n'avancera pas.

M. Michel Beugas. Pour toucher les salariés les plus éloignés de la formation professionnelle, il faut privilégier l'accompagnement : nous ne croyons pas que concevoir une application mobile et laisser le salarié seul face au choix d'une formation soit la solution. Il conviendrait que, lors de l'entretien professionnel, qui doit intervenir tous les deux ans, dans les entreprises de toutes tailles, les salariés soient informés de l'existence du conseil en évolution professionnelle et que leur soit au moins communiquée l'adresse du plus proche pour qu'ils puissent s'y rendre et y recueillir les informations nécessaires. J'ajoute que, si nous réussissons collectivement le projet sur l'apprentissage, si nous parvenons à faire en sorte que ce dernier soit souhaité et non plus subi, alors les salariés, qui auront appris au sein de l'entreprise, auront, demain, davantage d'appétence pour la formation professionnelle continue. C'est un axe sur lequel il faut se concentrer.

En ce qui concerne l'assurance chômage, j'ai une question à vous poser, mesdames, messieurs les députés, puisque c'est vous qui définirez, chaque année, dans la loi de financement de la Sécurité sociale, le montant de la CSG qui lui sera alloué. L'assurance chômage pourra-t-elle, dans ces conditions, conserver des recettes équivalentes à ce qu'elles sont actuellement, à savoir 2,4 % de la masse salariale ? Je rappelle que le déficit cumulé s'élève à 33 milliards, en partie en raison du financement de Pôle emploi. Si vous diminuez les recettes de l'assurance chômage, nous ne pourrions pas réduire sa dette, et je crains que le seul levier dont nous disposions, dans le cadre des négociations, soit la baisse de l'indemnisation des demandeurs d'emploi. Or, j'ai cru comprendre que le Président de la République ne le souhaitait pas. Vous êtes donc face à un dilemme. Que l'on encadre la négociation, soit, mais il faut préserver les recettes de l'assurance chômage. Pour ce faire, le plus simple serait donc, me semble-t-il, de maintenir la cotisation de 2,4 % prélevée sur la feuille de paie des salariés et de conserver les 4,05 % de la part dite patronale.

Sur l'égalité professionnelle et le handicap, les concertations sont toujours en cours, de sorte que nous ne connaissons pas encore l'ensemble du texte qui

vous sera proposé. Il nous semble néanmoins que l'on manque un peu d'ambition en la matière. Si l'on souhaite que les entreprises s'investissent dans ces deux domaines, il faudra, hélas ! que vous imposiez, comme pour l'emploi des seniors, des pénalités financières.

S'agissant du détachement des travailleurs, qui n'a pas été évoqué, nous sommes favorables à une transposition ambitieuse de la directive, au moins à la hauteur de ce qui sera adopté en juin prochain. Enfin, nous sommes, sinon opposés, du moins très réservés quant à l'article 51.

M. Jean-François Foucard. En matière de formation, il faut faire de la prévention. C'est la raison pour laquelle l'entretien professionnel a été instauré. Si l'on fait un bilan, on constate que, ce qui a le moins bien fonctionné, c'est la partie « publicité ». Il va donc falloir organiser cette publicité avec les conseils en évolution professionnelle, voire avec France compétences. Au niveau de l'entreprise, le co-investissement va nécessiter une co-construction. Or, on a constaté, lors de la négociation de l'ANI, que les entreprises n'y étaient pas prêtes : elles estiment toujours, comme dans les années 1970, que l'investissement relève de leur responsabilité exclusive.

Par ailleurs, mettre de l'argent dans le dispositif risque de créer des difficultés. Actuellement, c'est l'entreprise qui paie. Demain, un smicard, qui gagne à peine 20 000 euros bruts par an, mettra 8 000 euros sur la table en demandant à quoi cette somme lui donne droit. Le débat risque d'être délicat, et je ne suis pas certain que les entreprises y soient préparées. Du reste, elles avaient dit rencontrer des difficultés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF). Quand il est question d'argent, c'est un peu plus compliqué...

Pour nous, la négociation du co-investissement était nécessaire pour garantir la transparence et l'équité envers les salariés dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Ainsi, ils savent au moins quels types de formation sont valorisés par l'entreprise, et l'on évite le gré à gré ainsi que le délit de faciès, car les hauts potentiels risquaient d'être favorisés par rapport aux non-qualifiés, qui étaient ciblés.

M. Taché a évoqué l'universalisation de l'assurance chômage. Soit, mais je rappelle que les nouveaux droits dont bénéficieront les indépendants, ne représentent que 140 millions sur 35 milliards. Il s'agit donc simplement, comme l'ont dit mes camarades, d'un transfert des cotisations sociales vers la CSG. Ce qui est inquiétant, c'est le devenir de ces recettes, qui ne peuvent, selon nous, que diminuer car l'État est impécunieux et, si l'on se dirige vers l'universalité, la base ne peut que s'accroître.

En ce qui concerne les contrats courts, peu de branches ont, pour l'instant, entamé des négociations. La CFE-CGC est favorable au bonus-malus. Par conséquent, si l'État assume enfin ses responsabilités et prend des mesures coercitives contre les entreprises, cela nous convient. Je rappelle cependant que la

CFE-CGC n'a jamais cru que le dispositif de bonus-malus contribuerait à résorber la précarité ; il permettrait simplement de gérer le financement de l'assurance chômage et d'éviter que certains utilisent le système de façon indue.

En ce qui concerne le handicap, nous regrettons que le taux de 6 % ne soit pas relevé, car le taux réel de personnes handicapées dans la population est de 14 %. Par ailleurs, l'absence d'assujettissement de l'ensemble des entreprises est contraire à ce qui avait été annoncé ; la CFE-CGC ne souhaite pas qu'il y ait des passagers clandestins dans ce domaine. Les problématiques particulières d'insertion et de retour à l'emploi justifient la création d'une agence *ad hoc*.

M. Maxime Dumont. Sur la question de l'assurance chômage, je partage l'opinion de mes collègues à propos du régime des indépendants ; je n'y reviendrai donc pas. En revanche, j'insisterai sur la question des sanctions, qui inquiète beaucoup la CFTC. Si l'on a des droits, on a certes aussi des devoirs, mais on peut s'inquiéter du caractère disproportionné des sanctions proposées – je pense à la suppression de quatre mois entiers d'indemnisation sans que les intéressés puissent bénéficier du revenu de solidarité active (RSA). Faut-il rappeler que les demandeurs d'emploi sont parfois dans une situation psychologique telle qu'on peut comprendre qu'ils oublient de remplir leur devoir ? Une telle sanction aggraverait considérablement leurs difficultés, alors qu'ils sont en très grande fragilité. Cette façon de faire ne doit pas perdurer. C'est un cri d'alarme que nous lançons ! N'oublions pas que ces personnes ont une famille, des enfants, qui ont besoin de manger tous les jours. Les priver de quatre mois d'indemnisation et leur couper toutes les aides jusqu'à ce qu'ils puissent se réinscrire paraît disproportionné. Si une organisation syndicale n'a pas à proposer des mesures coercitives, car ce n'est pas son rôle, nous avons néanmoins des suggestions à vous faire en la matière ; nous vous les transmettrons.

À propos de la formation, Mme Fabre nous a interrogés sur les actions que les organisations syndicales mènent auprès de leurs représentants en matière d'accompagnement. Nous avons demandé que, lors de l'entretien professionnel, on explique au salarié ce qu'est un CEP. Nous avons même souhaité qu'un CEP intervienne pour évoquer la question de la formation. Car, en matière de formation, se pose le problème de l'appétence des salariés : ce n'est pas parce que ce sera à leur main qu'ils se formeront plus pour autant. Par ailleurs, nous avons demandé, dans le cadre de l'ANI, que le plan de formation fasse l'objet d'une négociation ; cela a été refusé par les organisations professionnelles – allez savoir pourquoi ! Il faut se poser les bonnes questions : manifestement, les uns et les autres ne souhaitent pas que l'on empiète sur leur pré carré.

En ce qui concerne l'apprentissage, nous nous félicitons véritablement des propositions contenues dans le rapport de Sylvie Brunet et des concertations qui ont eu lieu. Nous espérons qu'elles permettront de donner un coup de pouce à ce secteur.

M. Francis Vercamer. J'interviens au nom du groupe UDI, Agir et Indépendants.

L'une des ambitions du projet de loi est de proposer un meilleur accompagnement des demandeurs d'emploi afin de les rapprocher du travail, dont ils sont parfois éloignés depuis longtemps. Il s'agit de renforcer la liberté des individus et de les accompagner dans le choix de leur formation. Par ailleurs, il est nécessaire, afin de faciliter les transitions professionnelles, de sécuriser le parcours de l'actif qui doit changer d'emploi ou de métier et qui, pour construire son projet, a besoin d'un accompagnement : c'est le rôle du conseil en évolution professionnelle. Cette mesure d'accompagnement gratuite et personnalisée des projets professionnels permet en effet d'agir par anticipation, afin de prévenir les mobilités professionnelles subies et de favoriser celles qui sont volontaires.

Cependant, les moyens dont disposent les opérateurs du CEP pour assurer la montée en charge du dispositif ne sont pas suffisants. Ainsi, les conseillers, insuffisamment formés, doivent être davantage sensibilisés à la nécessité d'orienter les individus vers les nouveaux métiers et les métiers en tension. Du reste, l'orientation semble être la grande absente du texte. De nombreux acteurs fournissent des informations relatives à l'orientation professionnelle dont le niveau de qualité, de pertinence et d'accessibilité est variable. Or, face à une telle diversité, les utilisateurs peinent à faire le tri. Selon vous, le nouveau CEP remédiera-t-il à ces difficultés ?

Aux termes du projet de loi, il incombera à France compétences de financer les CEP des actifs et d'organiser un appel d'offres destiné à sélectionner un opérateur de CEP par région afin d'assurer l'homogénéité de l'offre de formation. Selon vous, les solutions proposées pour surmonter les obstacles qui entravent la pleine efficacité de ce conseil sont-elles suffisantes ? Que proposez-vous pour améliorer ce dispositif ?

M. Gérard Cherpion. Je remercie, au nom du groupe Les Républicains, l'ensemble des intervenants qui ont bien souligné que ce texte suscitait des inquiétudes très fortes et comportait certains points positifs. En tout état de cause, jamais, me semble-t-il, un accord national interprofessionnel n'a été aussi peu respecté, et c'est un problème.

Jean-François Foucard est le seul à avoir évoqué la coconstruction. Cet élément, pourtant essentiel, ne figure pas dans le texte, et c'est également un problème car tout projet professionnel doit être coconstruit.

S'agissant de la gouvernance, notamment territoriale, les centres régionaux de l'éducation et de la formation continue (CREFOC) doivent-ils être le creuset de cette gouvernance territoriale ou faut-il trouver un autre système ?

Autre question, celle de la période de transition. Je pense, par exemple, au CPF de transition. Pendant la période de latence, qui durera au minimum 18 mois,

certaines formations qui donnaient pourtant, à l'époque des CIF, d'excellents résultats, n'existeront plus.

Dernier point sur lequel je souhaiterais avoir votre avis : l'assurance chômage. On passe, en la matière, d'un système assurantiel à un système d'imposition – le mot « étatisation » a été prononcé. Quelle sera votre place dans un système dont vous n'aurez plus la responsabilité ? Ne craignez-vous pas – mais vous l'avez laissé entendre – une dérive ? Aujourd'hui, on nous indique que le chômage a augmenté de 0,2 point – on n'annonce un pourcentage que lorsqu'il diminue –, soit 3,1 % : cela fait 83 000 demandeurs d'emploi supplémentaires. C'est plus que la diminution enregistrée l'an dernier. Dans ces conditions, ne craignez-vous pas que le nouveau système porte atteinte au revenu de substitution versé par l'assurance chômage ?

Mme Caroline Fiat. Je remercie, au nom du groupe la France insoumise, les représentants syndicaux d'être venus s'exprimer devant notre commission ce matin. Ma question est très précise et porte sur l'article 29 du projet, qui vise à imposer aux entreprises un système de bonus-malus via l'assurance chômage. Il s'agit de récompenser, par un allègement de cotisations, les employeurs vertueux qui créent des emplois stables et de sanctionner les employeurs peu scrupuleux qui recourent exagérément aux contrats courts. Cela ne manque pas de sel, après le passage à la moulinette du contrat à durée indéterminée par les dernières ordonnances « Travail ».

Ce système, qui s'inspire peu ou prou de ce qui existe aux États-Unis depuis 1935, nous laisse perplexe et peut être critiqué, pour plusieurs raisons. Il est, tout d'abord, inégalitaire par essence pour les entreprises elles-mêmes, puisqu'il permettra à celles dont la santé est florissante de recourir facilement à la précarité et sera soumis au système d'accords de branche. De plus, il est bien évidemment trop restrictif, car il ne prévoit pas de sanctions pour les employeurs qui ne recourent pas directement à la précarité mais le font par l'intermédiaire de leurs sous-traitants ou autres entités externalisées. Aussi souhaiterions-nous avoir le sentiment des représentants syndicaux sur cet article.

M. Boris Vallaud. Je remercie à mon tour, au nom du groupe Nouvelle gauche, les représentants syndicaux pour leur présence. J'espérais qu'ils apaiseraient un certain nombre de nos inquiétudes ; je crains, hélas ! qu'ils les confirment. Mais je ne doute pas que Mme la ministre, que nous entendrons cet après-midi, saura nous rassurer...

Quelles sont ces inquiétudes ?

Non seulement la monétarisation du CPF créera des inégalités territoriales, mais elle diminuera les droits de certaines catégories de travailleurs, notamment ceux dont le coût de la formation, qui nécessite des plateaux techniques lourds, peut atteindre 50 euros de l'heure.

Ensuite, on ne connaît pas le taux de remplacement de la rémunération qui sera retenu dans le cadre du CPF de transition, appelé à se substituer au CIF. Pourquoi déstabiliser ce système qui fonctionnait ? On ne comprend pas davantage le sens de la privatisation du CEP.

Nos inquiétudes concernent, de manière générale, l'accompagnement des travailleurs, en particulier ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi ainsi que les travailleurs handicapés, dans un contexte où de nombreuses suppressions de postes sont envisagées à Pôle emploi.

S'agissant du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, avez-vous vous-même une vision claire des circuits financiers ? Quinze milliards ont été annoncés pour le grand plan d'investissement dans les compétences. Or, je ne trouve pas un euro de plus ; je constate simplement que la tuyauterie a été modifiée. Du reste, le Plan d'investissement compétences (PIC) lui-même prévoit la formation d'un million de chômeurs en cinq ans, ce qui est un recul par rapport au plan « 500 000 ».

En ce qui concerne l'individualisation des droits dont, au fond, l'application mobile n'est qu'un témoignage, je crains que la suppression, dans le plan de formation, des différentes catégories de formation n'aboutisse à une dissociation entre les intérêts de l'entreprise et ceux du salarié.

La gouvernance du système, en particulier en matière d'apprentissage, sera confiée aux branches, qui n'ont pas toutes une organisation territoriale, une consistance juridique et des moyens humains. Ne craignez-vous pas une déstabilisation ?

On pourrait évoquer également la chute libre des entrées en formation, le peu de placements dans les emplois aidés, y compris dans les nouveaux dispositifs. En somme, ne craignez-vous pas une déstabilisation du système de formation et d'apprentissage ?

M. Pierre Dharréville. Lorsque les ordonnances nous avaient été présentées, on nous avait expliqué qu'il s'agissait de libérer, et que l'on protégerait dans un second temps. Je souhaiterais donc savoir, au nom du groupe de la Gauche démocrate et républicaine, si vous voyez dans ce projet des mesures de protection supplémentaires.

Nous avons le sentiment, quant à nous, d'assister à la mise en œuvre d'une logique d'étatisation et de libéralisation, les deux mouvements se rejoignant. Quelle place, en effet, pour les salariés et leurs organisations ? Ne risque-t-on pas de voir s'imposer une vision utilitariste et un peu court-termiste de la formation ? Comment garantir la qualité des formations pour qu'elles soient vraiment qualifiantes et non parcellaires ?

Par ailleurs, pensez-vous que ce projet est de nature à renforcer la qualité de l'apprentissage ? Quelle place pour le lycée professionnel dans ce dispositif ?

Vous n'avez pas beaucoup évoqué la question de l'orientation : quel sera le rôle des Centres d'information et d'orientation (CIO) et de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) ?

Le nouveau dispositif de formation ne risque-t-il pas de favoriser une déconnexion de la réalité des territoires et la disparition de formations utiles ? Comment renforcer les dispositifs d'accompagnement pour ne pas laisser chacun livré à soi-même ?

Enfin, le projet n'annonce-t-il pas une diminution des droits des chômeurs ?

M. Dominique Da Silva. Au nom du groupe La République en Marche, je souhaite revenir sur les dispositions de l'article 33 visant à sanctionner les employeurs qui ont massivement recours aux ruptures de contrat et aux contrats courts. Quelles sont vos positions respectives à ce sujet et quel est l'état d'avancement du bilan qui doit être dressé avec les branches en juillet ?

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés sont-elles favorables à la mobilisation d'un CPF, éventuellement à certaines conditions, dans le cadre d'une action de formation co-construite avec l'employeur ?

M. Yves Ricordeau. La question de l'accompagnement des personnes est prioritaire pour la CFDT. Pour qu'un maximum de personnes s'inscrivent dans le développement de leurs compétences, il leur faut des droits personnels. Jusqu'à présent, l'accompagnement n'étant pas financé, il était assez peu développé. Comme il le sera désormais, l'enjeu consiste à le développer. Encore faut-il que le financement soit bien organisé. Or, c'est l'un des points faibles du texte.

L'enjeu majeur est celui de la gouvernance territoriale. Nous pensons qu'il faut développer une instance paritaire régionale en tant que telle qui pourra prendre les prérogatives des COPAREF et des actuels FONGECIF pour développer le CPF de transition, mettre en place le droit pour les démissionnaires, suivre le conseil en évolution professionnelle et donner un cadre aux éléments du cahier des charges à bien définir. Il faut donc trouver une compétence dans une instance paritaire qui aurait ces prérogatives et qui coordonnerait les questions des opérateurs de compétences en région. La bonne articulation avec le CREFOP serait de redéfinir le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) pour que les trois acteurs en région que sont l'État, les conseils régionaux et les partenaires sociaux s'entendent sur les éléments de développement des compétences en direction des demandeurs d'emploi, des apprentis et des salariés. C'est donc avec une instance paritaire territoriale et un CREFOP rénové que l'on trouvera la bonne synergie territoriale.

Je suis pleinement d'accord pour que la période de transition soit étendue à 2019, ce qui éviterait de créer un trou d'air. On l'a vu en 2014, ce genre de réforme importante nécessite des adaptations, mais aussi de rencontrer son public dans les entreprises, les salariés et les directeurs des ressources humaines.

Le bonus-malus est aujourd'hui inscrit dans beaucoup d'agendas sociaux des branches. Nous voulons changer les comportements des acteurs, la réalité dans les branches étant différente selon la façon dont les métiers sont structurés. Pour la CFDT, l'alerte principale c'est qu'une mesure de bonus-malus est inscrite dans le projet de loi, mais il faudra qu'elle soit déclenchée à un moment ou un autre. Il est par ailleurs prévu dans le projet que l'État puisse revenir par décret sur la règle du cumul, qui concerne les publics les plus précaires : nous veillerons à ce que ce ne soit pas le cas.

Un mot du développement de l'apprentissage. Si on organise bien les acteurs en région, on arrivera à répondre à la question de la cohésion territoriale. Les représentants du monde professionnel y ont intérêt.

La question de l'orientation a été très peu abordée parce qu'il n'y a eu aucun élément de concertation sur ce point. Il est donc difficile de justifier les choix. Cela dit, nous nous interrogeons sur le transfert des missions des délégations régionales de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (DRONISEP) aux régions tandis que la tête de réseau reste au niveau de l'éducation nationale. Il reste beaucoup à faire en termes de concertation sur la question de l'orientation.

Nous sommes favorables à la coconstruction des plans de développement des compétences dans les entreprises. C'est la raison pour laquelle j'ai parlé tout à l'heure d'une meilleure définition du dialogue social sur les questions de co-investissement en entreprise.

M. David Meyer. Il me sera très difficile de réagir à l'ensemble des interrogations. Aussi je concentrerai mon propos sur quelques points.

Quand on regarde quels sont les défis en matière d'évolution technologique, notamment dans l'industrie, aborder les enjeux de formation professionnelle nécessite de raisonner en termes d'investissement, ce qui veut dire qu'à un moment ou un autre il faut sortir de l'argent. Comment peut-on s'y prendre ? Quels mécanismes employer ? Quel est l'échelon le plus pertinent ? Les financements prévus pour la formation professionnelle ont diminué de 4 milliards environ entre la loi de 2014 et le présent projet. On peut parler d'échelon pertinent de discussion, et je ne reviendrai pas sur la réalité du dialogue social que j'ai évoquée tout à l'heure au niveau des branches ou des entreprises, mais si on n'engage pas les moyens pour investir, on restera bien évidemment limités.

Je veux revenir sur la question de l'égalité professionnelle pour corroborer mon propos par rapport aux branches. On évoque une différence de salaires entre les femmes et les hommes de 20 à 25 %. Pourtant, des études de certaines branches tentent de démontrer que les écarts sont beaucoup moins élevés, de 5 % environ : cela ne traduit pas du tout la réalité perçue par un certain nombre de salariés.

On peut transposer cette réflexion à la question de la formation professionnelle et au manque de moyens des acteurs sociaux, dans l'entreprise comme aux niveaux régional et national.

M. Jean-François Beaugas. Mon inquiétude porte sur l'avenir de la négociation interprofessionnelle au niveau national, donc du paritarisme – terme ayant été inventé, je le rappelle, par notre organisation. Bien évidemment, nous ne sommes pas pour un paritarisme étatisé, et il me semble que les interlocuteurs sociaux doivent retrouver une certaine liberté dans les thèmes qu'ils souhaitent négocier.

Nous demeurons bien sûr favorables à la coconstruction. Cela dit, coconstruction ne veut pas dire seulement cofinancement, c'est-à-dire que le salarié apporterait ses euros et qu'ensuite il n'aurait plus rien à dire. C'est bien pour cela que nous revendiquons, depuis de longues années, dans le cadre des entreprises ou de la branche, une négociation du plan de formation et de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. La négociation du plan de formation en entreprise permettrait de fidéliser et de responsabiliser l'ensemble des acteurs, c'est-à-dire bien évidemment l'entreprise mais aussi les représentants du personnel et les salariés, avec un accompagnement pour l'entretien professionnel et certaines obligations d'information sur la formation, sur le CEP.

S'agissant de France Compétences, je vous ai fait part de mes interrogations sur le devenir et les compétences des différents collèges. Il faut, bien évidemment, une gouvernance au plus près des territoires. Il nous semblait que les ex FONGECIF étaient les mieux à même d'être le réceptacle du CEP, du CPF de transition, des démissionnaires. Mais si on trouve un mélange entre le COPAREF, le FONGECIF, etc. bref quelque chose qui soit cohérent et avec une vraie responsabilité des interlocuteurs sociaux au niveau du territoire sur ces sujets, bien évidemment nous y adhérons.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ont dit depuis longtemps qu'elles souhaitaient conserver un caractère assurantiel à l'assurance chômage, d'autant que le nombre d'emplois précaires augmente. Sachant que la moitié des demandeurs d'emploi travaillent, il serait dangereux pour leur avenir et leurs droits que l'on fixe par décret les règles de cumul emploi-indemnisation. La règle du cumul permet au salarié ou au demandeur d'emploi de reprendre un emploi moins rémunéré ou avec moins d'heures. Même si c'est en apparence une trappe à précarisation, au moins ce n'est pas une trappe à bas revenus, c'est-à-dire qu'un certain niveau de revenu permet de préserver la consommation des intéressés.

Cela fait plus de quinze ans qu'à chaque négociation nous défendons un système de bonus-malus pour les entreprises – à l'époque nous étions les seuls. Nous avons proposé un système – que je tiens à votre disposition – qui permettait à 80 % des entreprises de voir leurs cotisations d'assurance chômage baisser, c'est-à-dire que les entreprises vertueuses payaient moins de cotisations tandis que

celles qui abusaient des contrats courts payaient plus – c’est le système du pollueur payeur.

Enfin, s’agissant du CPF de transition, la bonne méthode consiste à reprendre l’ensemble des termes qui figurent dans l’ANI. Dans l’accord, nous avons tout prévu, y compris, et ce sera probablement plus difficile demain, l’abondement en heures au niveau interprofessionnel. Fixer des droits dans une loi n’est pas tout, encore faut-il qu’ils soient effectifs : c’est notre volonté.

Enfin, nous souhaitons que les lycées professionnels et les centres d’information et d’orientation restent dans le giron de l’éducation nationale.

M. Jean-François Foucard. Manifestement, le CEP ne sera pas suffisamment financé. Je rappelle qu’il y a 16 millions d’actifs. Si l’on veut qu’ils passent un entretien professionnel au titre de la prévention et qu’ils rencontrent un conseiller en évolution professionnelle tous les six ans, il faudrait que deux à trois millions d’entre eux puissent en bénéficier chaque année. Or, avec 500 millions d’euros, ils ne seront qu’un million, et 500 000 seulement avec 250 millions. Aujourd’hui il n’y a aucune garantie quant au financement du CEP et sa montée en compétences relève d’un nouveau métier.

S’agissant de la gouvernance territoriale, le CREFOP n’est rattaché à rien et il faut savoir que certaines régions n’en veulent pas. On pourrait créer un France compétences au niveau régional, mais le mieux serait une maison du paritarisme neutre, où l’on pourrait discuter, construire quelque chose si on s’intéresse avant tout à l’avenir. Aujourd’hui, l’État parle aux régions, les partenaires sociaux sont juste là pour écouter et les régions expliquent aux partenaires sociaux ce qu’ils doivent penser. Si l’on veut un vrai collège quadripartite, il faut changer la donne.

La période de transition sera cruciale. Avec une baisse de la consommation des moyens dédiés à la formation professionnelle, on peut penser abreuver gentiment le plan d’investissement dans les compétences (PIC) auquel il manque 7,5 milliards.

L’apprentissage va être déstabilisé dans la mesure où l’on modifie son mode de fonctionnement. Il faudra que les régions se mettent d’accord. Comme il n’y aura qu’un ou deux CFA sur des niches bien particulières, comment vont-elles gérer entre elles cette situation pour que leurs « citoyens » puissent en bénéficier et comment seront gérés les logements ? Les régions devront réapprendre à travailler ensemble sur ces sujets, mais cela ne peut pas faire de mal au vu la situation actuelle.

Pour la CFE-CGC, la seule mesure de protection supplémentaire concerne la création d’une application numérique pour le CPF. Comme le compte CPF sera en euros, les personnes au chômage qui voudront se former apporteront leur argent à Pôle emploi. C’est donc *a priori* une réserve financière pour Pôle emploi.

Vous nous demandez si l'apprentissage sera renforcé. Il ne faudrait pas qu'il soit déstabilisé, sachant que l'apprentissage infra-bac ne représente que 20 % d'une classe d'âge et que l'orientation vers l'apprentissage se fait par défaut et concerne les exclus ou les rebuts de l'éducation nationale. À mon avis, rien ne changera et je ne vois pas comment on parviendrait à l'excellence.

L'avenir, ce sont les campus. Or, à l'heure actuelle les branches ne peuvent pas investir dans les campus, seules les sociétés ou les régions peuvent le faire.

Je rappelle que le CPF ne pouvait pas fonctionner sans la coconstruction. Aujourd'hui, ce système ne décolle pas parce que les entreprises n'ont pas franchi le pas. Les entreprises pouvaient le mettre en place en 2017 après l'entretien professionnel de fin 2016. Pour la CFE-CGC, ce dispositif est crucial parce qu'il devait être la première pierre d'une évolution de la gouvernance de l'entreprise et permettre le maintien et le développement du capital humain.

M. Maxime Dumont. Monsieur Cherpion nous dit que c'est la première fois qu'un ANI n'est pas respecté ; c'était aussi la première fois qu'on nous demandait de négocier en moins de deux mois un accord national interprofessionnel, avec une feuille de route qui mentionnait ce qu'il fallait négocier. Ce n'est pas facile. Pourtant, les partenaires sociaux l'ont fait et ils estiment que l'ANI abordait toutes les questions sur lesquelles vous vous interrogez à juste titre. Nous pensons avoir répondu à beaucoup de ces questions mais nous n'avons pas forcément été entendus...

S'agissant du CEP, l'ANI a prévu une enveloppe de 250 millions d'euros pour les salariés et de 138 millions pour les demandeurs d'emploi. Au vu de l'utilisation actuelle du CEP, cette enveloppe nous paraît suffisante. Cela permet de lancer ce dispositif qui est gratuit pour les personnes. En revanche, on ne sait pas ce qu'il ressortira de l'ouverture à appel d'offres, quel appel d'air cela pourrait produire et si les financements seront suffisants.

La CFTC défend depuis toujours la coconstruction dans tous les domaines de la formation. Qu'il s'agisse de la formation obligatoire ou non obligatoire, ce qui importe c'est que les salariés prennent la formation en main. Mais pour qu'il y ait coconstruction, encore faut-il qu'il y ait abondement. Il faut aider le salarié à « recharger » ses droits pour ne pas qu'il se trouve sans rien lorsqu'il en aura besoin. S'il y a coconstruction et abondement dans l'entreprise, la formation doit s'effectuer pendant le temps de travail et non en dehors. En effet, quand on a déjà travaillé toute la journée – parfois certains salariés sont même obligés d'avoir une autre activité pour boucler les fins de mois – je ne vois pas comment on pourrait trouver encore du temps pour se former hors du temps de travail. N'oublions pas que l'on n'a que cinq semaines de congés payés et onze jours fériés dont un de solidarité – j'ai d'ailleurs cru entendre qu'on voulait nous en prendre un deuxième –, qu'on a aussi une vie de famille, qu'on a envie de s'occuper de nos enfants et de l'avenir et pas de divorcer...

En ce qui concerne la gouvernance et l'instance qui pourrait être la plus adéquate, comme le précisait l'accord, les FONGECIF ont fait montre de leur efficacité, quoi qu'on en dise. Je partage les propos de M. Ricordeau s'agissant de la création d'une instance paritaire régionale de gouvernance qui pourrait être adossée au CNEFOP pour la simple raison qu'il connaît bien les branches et les secteurs professionnels. Toutefois, n'oublions pas que 1,2 million de salariés sont hors champ. Personne n'en parle à l'exception des partenaires sociaux : il conviendrait que cette instance paritaire se penche sur ce point.

Il faut laisser le temps au CPF de transition de se mettre en place, mais il ne faut pas que cela soit trop long : l'année 2019 pourrait permettre de le faire.

J'en viens enfin à la question sur les moyens des branches. On a donné aux branches professionnelles une autorité politique très importante sur l'apprentissage ou la construction des référentiels de branches, sans qu'aucun moyen financier ne soit attribué aux commissions paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP). Or, on sait bien que lorsque le politique n'engage pas les moyens financiers nécessaires, cela ne fonctionne pas.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Je donne la parole à M. Adrien Quatennens qui a aujourd'hui vingt-huit ans et à qui je souhaite un joyeux anniversaire au nom de tous les commissaires. (*Applaudissements.*)

M. Adrien Quatennens. Je vous remercie. Merci également aux organisations syndicales, qui nous font le plaisir d'être présentes, pour leurs exposés.

Le projet de loi transforme les missions des conseillers de Pôle emploi en leur assignant un rôle de contrôle accru et de sanction des demandeurs d'emploi. Ces nouvelles missions seront remplies au détriment des missions de conseil et d'accompagnement, puisque le Gouvernement a affirmé notamment que cette réorganisation se ferait sans embauches supplémentaires. Nous avons d'ailleurs appris par voie de presse que la suppression de 4 000 postes était envisagée à Pôle emploi. Ce serait un coup fatal porté à l'agence nationale qui devait initialement assurer les missions de service public de la recherche d'emploi et qui devait de fait être autre chose qu'une simple agence de police de l'indemnisation des demandeurs d'emploi, ce qu'elle risque de devenir avec ce projet de loi.

Ce texte devait être celui qui permettrait de choisir son avenir professionnel alors qu'il stigmatise les personnes privées d'emploi. Il passe à côté des enjeux fondamentaux notamment, je le disais hier aux organisations patronales, de l'enjeu principal que nous connaissons tous, le chômage de masse, au travers du vrai problème qui est celui de la pénurie d'emplois. D'ailleurs, beaucoup de celles et ceux que nous avons auditionnés sur ce projet nous ont expliqué qu'on pouvait faire toutes sortes de choses très intéressantes pour la formation mais que si l'on ne créait pas d'activité pérenne dans notre pays, le problème ne serait pas réglé.

Une nouvelle fois, le Gouvernement affiche une intention louable : permettre à tous de choisir son avenir professionnel. Mais il apporte des réponses en complet décalage qui produiront des effets inverses. Il a beau jeu d'évoquer la concertation menée avec les partenaires sociaux, mais les principales annonces avaient été faites avant le début des discussions et seules les revendications patronales ont été prises en compte. Nous le vérifions hélas constamment : chaque fois que les représentants syndicaux sont reçus par un membre du Gouvernement, ils ressortent frustrés, déçus. D'ailleurs, l'un des représentants d'un syndicat de cadres disait que les partenaires sociaux sont cordialement reçus, longuement écoutés mais rarement entendus. Manifestement, le Gouvernement n'a pas rompu avec la mauvaise habitude prise au moment des ordonnances qui cassaient le code du travail. Que pensez-vous de cette méthode de concertation du Gouvernement.

Mme Michèle de Vaucouleurs. Je vous remercie, messieurs, pour les éclairages que vous nous avez d'ores et déjà apportés. Je souhaiterais recueillir vos avis sur l'article 6 du projet de loi, en complément de ce qu'en ont déjà dit MM. Foucard et Dumont.

Ma première question porte sur votre lecture de l'article 6 relatif au plan de développement des compétences dans les entreprises qui succédera à l'actuel plan de formation. En dehors des formations obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention, d'un règlement ou de la loi, qui se tiendront obligatoirement sur le temps de travail, quelles seraient, selon vous, les règles qui devraient prévaloir concernant les trente heures de formation par an et par salarié hors du temps de travail, permises avec l'accord du salarié ?

Ma seconde question, qui porte également sur l'article 6, concerne les obligations des employeurs. Un nombre très important de PME et TPE n'ont pas respecté le calendrier de la loi de 2014 pour la réalisation des entretiens professionnels. Quelles solutions préconisez-vous pour sortir de l'impasse et les conduire à s'atteler à organiser de tels entretiens qui n'ont de sens que s'ils sont de qualité et menés non pas pour se conformer à la loi mais en portant véritablement attention à l'évolution professionnelle du salarié ? Les sanctions actuelles en cas de manquement vous paraissent-elles satisfaisantes ?

Mme Éricka Bareigts. Mes questions portent sur l'accompagnement, qui nous paraît une des étapes les plus essentielles si nous voulons que les parcours choisis par les personnes puissent réussir.

Nous avons noté que le CEP serait confié à Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi et au privé pour les salariés. Quel est le sens de cette différenciation ? Que pensez-vous de cette atteinte portée à l'universalité du CEP ?

Que pensez-vous par ailleurs des périodes de pré-accompagnement d'entrée dans la formation professionnelle. Nous visons plus particulièrement les personnes les plus éloignées de l'insertion professionnelle. Il nous semble que la

loi est plutôt muette sur ce point, se contentant de supprimer des obligations de prise en charge, par exemple du CléA, ce certificat de compétences.

S'agissant de la gouvernance, nous n'avons pas identifié de lieu de régulation dans une organisation très verticale, qui creusera les inégalités entre les territoires les plus attractifs et ceux qui le sont moins.

M. Bernard Perrut. Je salue la qualité des réponses des représentants des organisations syndicales.

Je souhaite revenir sur le compte personnel de formation supposé devenir un outil d'accès direct universel à des répertoires de formation simplifiés et divisé en blocs de compétences. Son usage ne risque-t-il pas d'être en quelque sorte désarticulé du plan de formation ou des priorités de l'entreprise ? La monétisation ne va-t-elle pas de se traduire par une perte de droits, qui deviendront variables en fonction du coût des formations ? Le marché de la formation, ne va-t-il pas se transformer en marché de la consommation ? On serait alors loin du but recherché.

Quant au CPF de transition, moins attractif, qui remplace le CIF, ne va-t-il pas rendre les conversions professionnelles moins accessibles ? Quelles évolutions faudrait-il apporter au processus pour le rendre parfaitement performant ?

S'agissant de l'assurance chômage, vous l'avez dit, les fondamentaux sont remis en cause. L'État va désormais participer au financement et peut-être s'imposer davantage, ne serait-ce qu'à travers le cadrage qu'il demandera. Ne va-t-il pas réduire les négociations de la convention d'assurance chômage en s'éloignant ainsi du paritarisme de gestion que vous avez connu par le passé ? L'assurance chômage doit-elle être destinée à couvrir un risque pour le revenu ou bien demeurer un outil de solidarité par le biais de revenus forfaitaires articulés avec des minima sociaux. J'aimerais connaître votre sentiment sur ce point.

Mme Fadila Khattabi. Mon intervention porte sur un sujet qui n'a pas encore été évoqué, traité au titre III du projet : le renforcement des droits des salariés, et plus précisément la lutte contre le harcèlement sexuel au travail.

L'objectif est clair : renforcer l'obligation pour les entreprises de transmettre à leurs salariés les informations nécessaires, à savoir les coordonnées des autorités et des services compétents en matière de harcèlement sexuel. Cette mesure répond à une réalité qui n'est pas récente puisque déjà en 2015, une enquête du défenseur des droits montrait qu'au moins une femme sur cinq était victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail.

Si les employeurs ont la responsabilité d'engager des actions de prévention et de protection, les délégués du personnel du comité social et économique ont également un rôle à jouer en la matière, tout comme d'ailleurs les organisations syndicales. Aussi, pouvez-vous nous donner votre point de vue sur les mesures qui visent à renforcer les obligations des entreprises en la matière ? De

quelle façon les organisations syndicales peuvent-elles collaborer avec les représentants du CSE afin d'assurer la bonne information des salariés ?

M. Sylvain Maillard. M. Beugas nous a dit tout à l'heure qu'il ne fallait rien changer, qu'il fallait attendre, évaluer. Or, à l'heure actuelle 1,3 million de jeunes n'a pas de formation, pas d'emploi et on constate que la formation professionnelle forme très bien les cadres des grands groupes mais très peu les ouvriers des PME et des TPE. C'est pour cela que nous avons l'ambition de modifier profondément la nature même du CPF.

Il y a quelques mois, un test a montré que rares étaient ceux à avoir ouvert leur CPF à l'Assemblée. On peut certes s'attendre à ce qu'il monte en charge, mais on n'atteindra jamais les objectifs ambitieux que nous avons fixés. C'est pour cela qu'il sera désormais comptabilisé en euros. En quoi pensez-vous cela aurait-il un effet inflationniste sur le prix des formations ? L'euro, c'est une base et on paye bien sa baguette en euros et pas en heures... Pourquoi ce système serait-il plus compliqué à utiliser pour les salariés pour qu'ils se forment à leur projet ? En quoi cela empêcherait-il l'abondement des entreprises ou des branches ?

M. Yves Ricordeau. Je commencerai par la dernière question.

Monsieur le député, une partie du diagnostic que vous posez sur les inégalités d'accès à la formation est exacte, et ce n'est pas nouveau. La dernière réforme avait l'ambition de commencer à y répondre et prévoyait des éléments dynamiques plutôt intéressants pour lutter contre les inégalités d'accès à la formation. J'espère que la ministre du travail vous donnera l'assurance cet après-midi, lors de son audition devant votre commission, que les cotisations de France Compétences seront mieux ventilées en direction des salariés des TPE et PME. Pour le moment, nous n'avons aucune confirmation en ce sens.

Par ailleurs, le système n'est pas complètement financé. Vous ne pouvez pas multiplier le nombre de salariés et leurs droits individuels par rapport au financement complet du système. Nous considérons qu'il est plus facile de moduler ce système avec une unité de mesure en heures qu'en euros. Cela nécessitera donc des éléments de régulation.

S'agissant des demandeurs d'emploi, il faudrait articuler ce qui se fait dans le plan d'investissement dans les compétences avec ce qui se fera dans France compétences. Or, cette demande ne figure pas dans le projet de loi.

Les futurs opérateurs de compétences devront faire en sorte que toutes les entreprises soient accompagnées dans la mise en place des entretiens professionnels. Il faut faire attention à une simplification qui pourrait conduire à détricoter la procédure des entretiens professionnels, dont l'objectif est d'imposer aux entreprises l'obligation sociale de développer les compétences des salariés.

Il n'y aura pas deux CEP distincts, l'un pour les demandeurs d'emploi, l'autre, pour les salariés : France compétences établira un cahier des charges unique pour le conseil en évolution professionnelle. En revanche, les voies de financement seront différentes. Le financement du CEP tel que défini dans le projet de loi sera destiné aux salariés. Pour d'autres publics, il est déjà prévu par ailleurs.

En ce qui concerne la gouvernance, j'ai déjà parlé de l'équilibre territorial. Il nous semble important que France compétences, au-delà de ses pouvoirs de régulation, se voie dotée de capacités d'innovation et soit un laboratoire en matière de compétences. Telle que le texte la définit, cette agence est trop l'organisateur du Meccano de la formation professionnelle. Il faut qu'elle soit davantage celle qui met en dynamique tous les éléments de la politique de développement des compétences.

Enfin, les deux finalités du CPF transition – garantir le droit à rémunération et le droit à congé – sont moins clairement définies que ce que prévoyait jusqu'à maintenant le CIF. C'est un point à améliorer.

M. David Meyer. Vous avez évoqué la nécessité d'évoluer : nous serons tous d'accord pour dire qu'on avait besoin de changement. La ministre du travail a parlé de « *big bang de la formation professionnelle* » : reste à savoir ce qu'on met derrière ces termes. Le problème, c'est qu'il y a dans notre pays un chômage de masse et une précarisation grandissante de l'emploi. On parle de la liberté qu'ont les salariés de choisir leur avenir mais la question à laquelle beaucoup de salariés sont confrontés – en particulier les jeunes, les femmes et les personnes handicapées – est celle de l'accès à l'emploi. Comment instaurer des dispositifs qui permettent de créer de l'emploi et de favoriser l'accès à ce dernier tout en résorbant les inégalités ?

S'agissant de l'apprentissage, l'un des enjeux est celui de l'attractivité de certains métiers vis-à-vis des jeunes. Quelle politique d'accompagnement mène-t-on, notamment dans les lycées professionnels ? Il convient de réfléchir au rôle des CIO, aux moyens qui leur sont dévolus et à l'intégration professionnelle des jeunes qui suivent la voie de l'apprentissage.

De nombreuses salariées étant effectivement confrontées au problème du harcèlement sexuel, madame Khattabi, notre organisation a mis en ligne un site internet intitulé « Égalité professionnelle » sur lequel est accessible un guide visant à aider nos élus dans les comités sociaux et économiques. Ce guide rappelle les obligations légales en vigueur en matière d'égalité professionnelle et présente nos propositions pour aider les élus dans le cadre des négociations en entreprise. Mais, là encore, les ambitions sont une chose, les moyens en sont une autre.

J'ai déjà évoqué la question de l'investissement. Un de mes collègues a parlé de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ce qui nous renvoie à la réalité du dialogue social dans les entreprises. J'ai côtoyé beaucoup

d'élus de mon organisation dans une branche de l'industrie qui associe la GPEC à la gestion prévisionnelle des plans sociaux (GPSE). Un vrai problème se pose quant à l'emploi et aux moyens qui peuvent être dévolus dans les entreprises à la formation des salariés et à l'investissement dans la pérennisation de certaines activités.

M. Michel Beugas. Monsieur le député Maillard, où avez-vous vu que nous voulions que rien ne change ? À ce qu'il me semble, nous sommes signataires de l'ANI qui répondait en partie, voire en totalité, aux attentes du Gouvernement ! Nous avons fait preuve, en signant cet accord, d'une belle évolution de notre pensée.

Ensuite, vous nous jetez à la figure le chiffre de 1,3 million de NEET, pour ni étudiant, ni employé ni salarié, mais ceux-ci ne relèvent pas de la responsabilité des partenaires sociaux mais de celle de l'État ! Je vous retourne donc la question, Monsieur le député : que faites-vous pour la lutte contre l'échec scolaire au sein de l'éducation nationale – puisque là est le problème ? À chacun sa responsabilité. Emparez-vous au niveau national des questions de l'orientation et de l'échec scolaire, ensuite nous reviendrons discuter du sort des jeunes qui ne sont nulle part !

En ce qui concerne Pôle Emploi et le contrôle, nous souhaitons un renforcement de l'accompagnement plutôt qu'un contrôle et une sanction automatique. Nous sommes rassurés que le conseil d'administration de Pôle Emploi soit chargé du suivi de ces contrôles car, comme nous y siégeons pratiquement tous, nous pourrions observer les choses. Nous avons souhaité que les 600 agents chargés de ce contrôle soient des volontaires mais nous regrettons qu'aucun moyen supplémentaire ne soit prévu en ce domaine.

Nous sommes bien évidemment favorables à ce que la formation se fasse sur le temps de travail, notamment quand elle est coconstruite. Nous sommes plutôt favorables à ce qu'il y ait une négociation du plan de compétences en entreprise afin de responsabiliser l'ensemble des acteurs, qu'ils soient salariés, représentants du personnel ou employeurs. Dans ce cadre, les salariés sont susceptibles d'avoir une plus grande appétence pour la formation professionnelle.

Madame la députée Bareigts, moi non plus, je ne comprends pas pourquoi il y a une différenciation dans la loi entre le CEP de Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi et celui des salariés. Pôle Emploi n'est d'ailleurs pas seul : il y a aussi les missions locales, l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) et Cap Emploi. Et voilà que pour les salariés, il faudrait passer par des appels d'offre. Pourquoi devons-nous mettre en concurrence dans ce projet de loi les FONGECIF alors qu'ils savent très bien faire le travail en CEP ? Retirez les appels d'offre du projet de loi et nous aurons cinq opérateurs, les mêmes qu'aujourd'hui, traités de la même manière, de même que le seront les salariés et les demandeurs d'emploi. D'ailleurs, quelques moyens supplémentaires ne seraient pas négligeables pour faire du CEP à Pôle Emploi. Je crains que ces

appels d'offre entraînent une diminution des droits des salariés car pour remporter un appel d'offre, il faut être le moins-disant financièrement et qui dit coût de CEP moindre dit prestations moindres. Nous verrons donc se développer les inégalités territoriales.

Enfin, nous sommes favorables à ce qu'il y ait des blocs de compétences mais ils doivent s'inscrire dans un vrai parcours professionnel et arriver à terme à une vraie qualification ou à une vraie certification. Un bout de bloc de compétences ne peut pas suffire.

M. Jean-François Foucard. L'égalité professionnelle devait faire l'objet d'une négociation mais n'a finalement donné lieu qu'à une concertation : une fois que le schéma est déterminé, les marges de manœuvre pour le négociateur sont assez restreintes : l'État sait où il veut aller et ne fait que changer la couleur de la moquette. Si on peut modifier les choses avant, tant mieux car après, c'est compliqué.

En ce qui concerne l'entretien professionnel, l'échéance avait été fixée à 2021 – date à laquelle les sanctions tomberont. Or, il ne faudrait pas qu'elles tombent car au bout de six ans, toutes les entreprises qui n'auraient pas organisé cet entretien devraient payer au moins 3 000 euros. La modification qu'apporte le projet de loi – et elle est regrettable –, c'est que désormais, le salarié ne pourra plus de son propre chef se former sur son temps de travail.

Le CPF de transition est forcément moins attractif. Il représentait 0,2 % de la masse salariale. On a proposé qu'il soit de 0,1 % mais on ne sait même pas quel sera vraiment ce pourcentage. Si l'on souhaitait favoriser les transitions professionnelles, ce n'est pas 0,2 % mais 0,4 ou 0,8 % de la masse salariale qu'il faudrait y consacrer. Ce mécanisme fonctionnait : on l'a détruit. Dont acte. Certains sont en train de s'en rendre compte.

S'agissant de l'assurance chômage, il risque de ne plus y avoir de paritarisme. Chaque fois que l'État parle d'universalité et reprend des mécanismes de protection existants qui ont été inventés par les salariés, cela revient à une taxation déguisée et entraîne une diminution des droits des salariés.

En ce qui concerne le harcèlement sexuel, nous proposons que, dans le cadre du CSE, le nombre de référents soit proportionnel aux effectifs, qu'il y ait une formation minimale garantie dédiée à ce sujet et une prise en compte des victimes et qu'il y ait un crédit d'heures spécifique car le traitement de ce problème est très chronophage. Les délais de prescription de l'action en justice devraient être de six ans – alignés sur le délai applicable en matière pénale. L'indemnité due en cas de nullité du licenciement doit être portée au minimum à douze mois.

On nous explique que le CPF en euros permettra de former les 1,3 million de personnes qui sont sans emploi ni formation. Mais pensez-vous que quelqu'un qui ne sait ni lire ni écrire ni compter sera capable de suivre une formation

professionnelle ? L'entreprise n'est pas une déchetterie censée gérer les rebuts de l'éducation nationale ! Cela relève de la responsabilité de l'État et l'on confond trop formation professionnelle avec gestion du recyclage. Ce n'est pas en confiant aux entreprises une mission de gestion sociale qu'on accroîtra la compétitivité de la France. Cette gestion sociale évitera que les banlieues explosent mais n'aura aucun effet sur l'emploi.

M. Maxime Dumont. Vous nous avez demandé ce que nous pensions de la méthode du Gouvernement. Sans jeu de mot, j'allais dire que c'est une méthode à marche forcée qui a parfois été cassante. Lorsqu'on a moins de temps pour travailler sur un ANI, il y a des moments où des décisions sont prises ailleurs, ce qui vient perturber le dialogue social.

S'agissant des sanctions prévues en l'absence d'entretien professionnel, on sait qu'un nombre très important d'entreprises n'ont pas organisé ces entretiens. Il ne faudrait pas envoyer aux entreprises le message qu'on rase gratis et qu'à partir du moment où les entretiens professionnels ne sont pas faits dans les deux prochaines années, on les oublie et on remet les compteurs à zéro.

En ce qui concerne l'accompagnement et les CPF, nous avons dit dans l'ANI, qui reprenait l'ensemble des décisions, que nous refusions les appels d'offre. Nous avons en effet peur que ces derniers ouvrent la boîte de Pandore et qu'on se retrouve sur le marché avec des personnes faisant du moins-disant social. De plus, nous sommes face à cinq opérateurs que nous connaissons et lorsque les appels d'offre seront lancés, ils ne concerneront ni Pôle Emploi, ni les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO), ni Cap Emploi qui est chargé d'un public très spécifique ni l'APEC qui ne concerne que les cadres. Il ne restera donc plus que les FONGECIF. Quand on veut tuer son chien, on dit qu'il a la rage. En l'occurrence, ce sont les FONGECIF que l'on vise, malgré tout ce que nous pouvons dire de bien de leurs compétences.

Pour rendre le CPF de transition professionnelle plus opérant et faire en sorte que ses bénéficiaires aient une formation longue correspondant à peu près à ce qu'était le CIF, il faudrait y intégrer le bilan de compétences. Faire une formation professionnelle doit être un acte réfléchi. Cela ne se fait pas en trois clics.

Eu égard à l'apprentissage, la CFTC a d'entrée de jeu défendu son idée de Campus des métiers. Nous avons même fait une proposition qui n'a malheureusement pas été reprise : la défiscalisation de ce que nous appelons les entreprises citoyennes – celles qui accepteraient de s'installer sur ces campus des métiers. Elles feraient ainsi acte de citoyenneté car elles prendraient beaucoup plus d'apprentis. On aurait pu créer pour elles un statut sur le modèle des zones franches.

Enfin, mes collègues ont déjà expliqué la différence entre les deux CPF. Dans l'ANI, nous sommes passés de trois à deux niveaux, ce qui n'est pas neutre.

M. Jean Hugues Ratenon. Dans son avis sur les ordonnances travail de septembre dernier, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle estime que la disparition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), la réduction de la représentation du personnel et la raréfaction des négociations collectives annuelles ont fragilisé la situation des femmes au travail. Je souhaiterais avoir l'avis des organisations syndicales à ce sujet. Nous avons passé toute la semaine dernière à débattre d'un projet de loi sur les violences sexuelles et sexistes. Ni dans ce projet adopté il y a quelques jours ni dans celui que nous allons examiner, le Gouvernement ne parle des référents qui devraient être institués dans les entreprises et ont été annoncés le 8 mai. Où sont-ils passés ? On n'en sait rien. Un rapport de 2016 du ministère du travail indique qu'au moins 51 % des femmes salariées non cadres estiment avoir été freinées dans leur évolution professionnelle en raison de leur sexe. L'instauration d'un référent sexisme ne serait donc pas de trop plutôt que de se contenter d'afficher les articles du code pénal relatifs au harcèlement sexuel, comme cela est fait au sein de cette Assemblée. Je souhaiterais avoir l'avis des syndicats sur ce sujet et connaître leur vision de la lutte contre le sexisme au travail ainsi que les propositions qu'ils aimeraient voir adoptées dans ce texte.

Mme Claire Pittolat. L'article 61 du projet de loi prévoit l'établissement d'un bilan annuel des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle. L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité sociale devait jusqu'ici être pris en compte lors des négociations de branche sur les classifications et des mesures de rattrapage devaient être prévues *a minima* tous les quatre ans en cas d'inégalité constatée. Malgré l'existence de ces mesures, pourtant obligatoires, les écarts de rémunération persistent entre les femmes et les hommes : ils sont de 25 %, tous postes confondus, et de 9 % à postes équivalents. Les femmes continuent à être davantage confrontées à la précarité et aux difficultés d'évolution hiérarchique. Nous sommes là face à une inertie à laquelle ce projet de loi tente de mettre fin. Selon vous, quels facteurs expliquent l'insuffisance de l'action des branches à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en dépit des textes législatifs et réglementaires en vigueur ? De quelle manière pensez-vous tirer parti, sur le plan conventionnel, du bilan que vise à instaurer ce projet de loi ?

Mme Gisèle Biémouret. Je souhaite vous interroger sur les effets de la logique d'individualisation à l'extrême qui sous-tend ce texte, en particulier, sur l'accompagnement en matière de formation professionnelle qui nous semble totalement absent – bien qu'il soit nécessaire aux plus éloignés de l'emploi et aux plus vulnérables comme les personnes en situation de handicap. Alors que l'accompagnement des handicapés est primordial comme politique publique d'intervention sociale, ce nouveau défi n'est pas abordé dans ce texte. Qu'en pensez-vous ?

D'autre part, 1 % seulement des personnes handicapées bénéficie de l'apprentissage, ce qui est très faible. Les leviers ne sont pas législatifs si bien qu'il n'y a rien dans ce texte à ce sujet. On peut néanmoins s'interroger car dans la

pratique, tout organisme de formation pourra faire de l'apprentissage dans les CFA. Or, il n'est pas prévu de rendre obligatoires les référents handicap pour faire le lien entre les personnes handicapées et l'employeur en matière de formation. Quelles incitations pourraient-elles être pertinentes pour harmoniser les offres en faveur des personnes handicapées ?

M. Marc Delatte. La liberté de choisir son avenir professionnel doit en principe s'inscrire dans un processus d'autonomisation, d'émancipation et d'épanouissement du salarié dans son milieu de travail. Quelle place réservons-nous dans notre société aux handicapés ? En grande majorité, on ne naît pas handicapé, on le devient. On assiste en effet à une inflation des troubles neuromusculaires – épicondylite, syndrome du canal carpien ou syndrome de la coiffe. Le taux de chômage des handicapés est deux fois plus élevé que la moyenne, leur qualification est moindre et le nombre d'apprentis handicapés est réduit à la portion congrue. Les handicapés ont donc trois fois moins de chances de trouver un emploi – souvent précaire et en contrat à durée déterminée (CDD). La loi oblige les entreprises à respecter un pourcentage minimal de 6 % de travailleurs handicapés mais nous n'atteignons pas ce niveau à l'heure actuelle, même s'il y a un mieux. Nous savons que les difficultés d'application de cette mesure sont d'autant plus grandes que l'entreprise a un effectif restreint et qu'elle n'a à offrir que peu d'emplois adaptés au handicap quand elle-même recherche un taux d'employabilité optimal. Quels freins identifiez-vous en ce domaine ? Quels leviers actionner afin de tendre vers une société plus inclusive ?

M. Guillaume Chiche. J'ai interrogé, hier, les organisations patronales sur l'utilisation du logiciel permettant d'objectiver les différences de rémunération entre les hommes et les femmes prévue à l'article 61, ainsi que sur les éventuels freins que pourrait rencontrer sa mise en œuvre. Je souhaiterais vous entendre plus particulièrement sur son fonctionnement et sur les critères objectifs qui devraient être retenus ; j'aimerais également votre avis sur l'anonymisation des données.

Par ailleurs, l'article 34 du projet prévoit, pour une durée de dix-huit mois à compter du 1^{er} juin 2019 et dans un nombre limité de régions, l'expérimentation du journal de bord digital pour les demandeurs d'emploi. Ces derniers devront le compléter mensuellement, en indiquant les démarches de recherche d'emploi qu'ils ont effectuées, la tenue du journal de bord conditionnant naturellement le maintien de leur inscription à Pôle emploi. Estimez-vous que l'ensemble des demandeurs d'emploi seront capables de s'adapter à ces nouveaux outils ?

M. Yves Ricordeau. En matière d'égalité salariale, la CFDT estime que la transparence ne va pas assez loin. Au-delà de ce que propose le texte, nous souhaiterions que chaque salarié puisse avoir connaissance de la rémunération la plus basse, de la rémunération la plus haute et de la rémunération moyenne attachée à son poste de travail au sein de l'entreprise, et que ces éléments soient abordés au moment de l'entretien professionnel.

L'obligation pour les branches d'intégrer la question de l'égalité salariale dans leur bilan annuel, cela nous semble de portée limitée. Selon nous, la question de l'égalité salariale est avant tout liée à celle des classifications, et c'est donc surtout à leur révision que doivent s'atteler les branches.

Pour ce qui concerne les travailleurs handicapés, nous sommes favorables à la suppression du seuil d'assujettissement pour les entreprises de moins de vingt salariés.

Quant à la mise en place de référents au sein des entreprises dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, elle n'a de sens à nos yeux que si elle s'accompagne de procédures claires, simples et sécurisées pour les témoins et les victimes de ces violences. Il s'agit donc d'une bonne initiative mais qui doit être prolongée.

Nous insistons également sur le fait que les partenaires sociaux ont une responsabilité dans l'insertion professionnelle des jeunes au même titre que l'éducation nationale, et qu'il faut donc en finir avec le cloisonnement. Le projet de loi ne s'arrête pas sur le fait que la première des galères pour un jeune qui veut accéder à l'apprentissage, c'est d'obtenir la liste des offres fournies par les entreprises. C'est pourquoi nous pensons que la création d'une bourse d'offres d'apprentissage permettrait de lutter contre les discriminations dans ce domaine.

Au chapitre des transitions professionnelles, tout l'enjeu de l'accompagnement est pour nous celui du maillage territorial des organismes de conseil en évolution professionnelle. Le diagnostic des besoins et des opportunités susceptibles d'orienter le repositionnement professionnel doit être effectué à l'échelle du bassin d'emplois et sous l'égide de la branche. D'où la nécessité, selon nous, d'articuler les deux dans une gouvernance paritaire au niveau territorial.

En ce qui concerne le dialogue social sur le développement des compétences, vous avez cité, madame Fabre, Bertrand Schwartz qui disait que l'on ne formait personne mais que c'étaient les personnes qui se formaient ; je vous répondrai en citant Philippe Carré, selon qui on se forme toujours seul, mais jamais sans les autres.

C'est cette articulation que l'on doit retrouver dans le projet. Pour cela, il faut favoriser la négociation dans un cadre collectif. Il faut notamment, concernant l'abondement du CPF, mieux intégrer la formation dans les accords sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle (QVT-EP).

Un mot enfin de l'assurance chômage. La CFDT redoute une baisse des droits. Elle ne figure pas dans le projet de loi, mais celui-ci induit un virage du dispositif qui, d'une logique assurantielle, pourrait basculer vers une logique de minima sociaux. Si nous avons, à ce sujet, une divergence d'ordre philosophique avec le Gouvernement, nous insistons de façon pragmatique sur la nécessité de sécuriser les recettes fiscales dans le cadre d'une concertation préalable à toute

évolution du régime de l'assurance chômage. Nous serons donc particulièrement vigilants sur les termes de la future lettre de cadrage.

Plus globalement, la CFDT considère, dans le contexte des mutations que connaît aujourd'hui le monde du travail, que ce projet de loi, pour lequel nous vous avons suggéré des éléments d'amélioration, ne réglera pas tout en tant que tel, mais qu'il dépendra des conditions de sa mise en œuvre que le système soit tiré ou non vers le haut. Cela m'amène à la question de la gouvernance, qui est aussi une question politique. Nous devons faire en sorte que l'ensemble des acteurs reviennent au centre du terrain pour jouer collectif, afin qu'une véritable gouvernance quadripartite se dessine, capable de conduire au mieux la transformation des différents dispositifs de développement des compétences.

M. Jean-François Foucard. Si les branches n'ont pas progressé sur la question de l'égalité professionnelle, c'est qu'elles ne disposent pas de toutes les données concernant les parcours professionnels. Il faut savoir, par exemple, que l'écart salarial pour les postes d'encadrement n'est pas de 9 % ni de 27 % mais de 46 %, à cause du plafond de verre. Ces phénomènes de plafond de verre ou de plancher collant ne se détectent qu'à partir des données, or les entreprises ne font généralement pas remonter ces données anonymisées au niveau de la branche.

Plus globalement, la position de la CFE-CGC est qu'il faut des mécanismes clairs, susceptibles de rétablir la confiance entre les différents acteurs, sans quoi le quadripartisme ne fonctionnera pas, que ce soit en région ou au niveau national.

Il faut ensuite que les transitions professionnelles et les évolutions dans l'entreprise fassent l'objet de négociations transparentes pour éviter les décisions subjectives et les délits de faciès au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne le dialogue social, un cadre doit être posé pour contraindre les régions à pratiquer le quadripartisme. Il faut pour cela créer des maisons communes du quadripartisme, des endroits où l'on puisse travailler de façon paritaire.

Enfin, vous devez surtout faire en sorte que l'assurance chômage ne dérive pas vers les minima sociaux.

M. David Meyer. D'une manière générale, s'attaquer aux enjeux de la formation professionnelle impose de modifier son regard sur l'emploi. À partir du moment en effet où l'on considère que l'emploi est une variable d'ajustement qui doit garantir un certain niveau de rentabilité pour les actionnaires, on passe à côté des vrais enjeux. Or, dans un certain nombre d'entreprises, l'emploi sert souvent de variable d'ajustement. Pour construire un projet ambitieux et développer une vraie politique de la formation professionnelle, il faut rompre avec cette logique.

Si je fais cette digression c'est que certains d'entre vous nous ont interpellés sur la qualité du dialogue social. Les différentes organisations

syndicales ne vous donneront pas la même réponse, mais la CGT considère que la loi El Khomri, puis les ordonnances sur le code du travail ont considérablement amoindri la capacité des acteurs sociaux à s'exprimer sur un certain nombre de sujets au sein des entreprises. Ils ont de moins en moins la possibilité d'avoir une expertise sur les comptes ou la stratégie de l'entreprise, donc sur les besoins en formation.

Nous avons déjà exprimé nos craintes vis-à-vis de la création des comités économiques et sociaux, de leur rôle et du temps dont ils disposeront, mais aussi de la menace qu'ils font indirectement peser sur les CHSCT.

Traiter de la formation professionnelle ou de l'égalité professionnelle dans un contexte où on raréfie les moyens du dialogue social dans les entreprises, voire dans les branches, devient compliqué.

En ce qui concerne les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est difficile de trouver une solution satisfaisante lorsqu'on a un écart moyen de 20 à 25 % au niveau national et que certaines branches affichent des écarts n'excédant pas 5 % en s'appuyant sur des critères très discutables. La CGT souhaite donc que ces évaluations soient réalisées selon une méthode claire, qui permette de comparer les véritables distorsions de situations entre les femmes et les hommes, ce qui implique notamment de prendre en compte le plafond de verre, qui n'est souvent pas considéré dans les calculs.

Tout cela renvoie à la responsabilité des entreprises : malgré l'accumulation des dispositifs depuis plusieurs années, en termes d'actions concrètes, on est encore très loin de l'égalité entre les femmes et les hommes, en matière de rémunération comme d'accès à l'emploi.

Pour me recentrer sur le projet de loi, nous sommes contre la libéralisation de la formation professionnelle et contre la logique sous-jacente, qui consiste à développer des compétences uniquement au service de l'entreprise.

Nous souhaitons que les agences pour la formation professionnelle des adultes continuent d'exister et que leur rôle soit renforcé. Nous sommes attachés à un service public de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, mais aussi des jeunes, que ce soit dans les lycées généraux ou professionnels.

Nous estimons que la monétisation du CPF présente le risque que de nombreux salariés aient un reste-à-charge énorme s'ils veulent accéder à une formation qui correspond à leurs attentes, à leurs besoins et à leur envie d'évoluer. Nous plaçons pour un CEP qui reste universel, potentiellement accessible à tous les actifs, quel que soit l'opérateur, et qui soit surtout une aide pour les salariés en difficulté ou qui sont victimes de « mal travail ».

Cela rejoint la question du handicap et de l'insertion des travailleurs handicapés, indissociables de celle des conditions de travail dans les entreprises. La CGT a estimé que le « mal travail » représentait chaque année environ 4 % du

PIB. De tels chiffres nous obligent à nous poser la question des politiques à mener pour diminuer non seulement les troubles musculo-squelettiques mais toutes les formes de pression que subissent les salariés.

M. Michel Beugas. Notre organisation est évidemment favorable à toutes les mesures permettant de lutter contre l'inégalité entre les hommes et les femmes, contre le harcèlement sexuel et moral, ainsi qu'à celles qui favorisent une meilleure inclusion des jeunes et des travailleurs souffrant d'un handicap.

Dans tous ces domaines, nous manquons de statistiques, mais je ne crois pas que ce soit du côté des organisations syndicales qu'il faille chercher des réticences. Quant aux organisations patronales, elles ont dû vous faire part de leurs positions.

Nous pensons que les jeunes handicapés doivent avoir le même accès que les autres à l'apprentissage, avec les mêmes bénéfices, y compris en termes salariaux. J'en profite pour dire que nous défendons l'augmentation du salaire des apprentis, et pas seulement de 30 euros. Il est important en effet qu'un apprenti, quel que soit son âge, soit bien rémunéré, car cela contribue à lever tous les obstacles périphériques – logement, transport – à l'inclusion dans l'emploi. Or, pour suivre ces questions depuis des années, je peux vous dire que, sans sanction pécuniaire significative contre les entreprises qui ne respectent pas les règles légales, vous n'arriverez jamais à ce que les jeunes disposent enfin des moyens de s'autonomiser ; c'est malheureux, mais c'est comme ça.

En ce qui concerne le journal de bord, j'appelle votre attention sur le fait que, s'il peut être un moyen d'information et de suivi du demandeur d'emploi, il ne faut pas perdre de vue la fracture numérique. Dans le cadre de l'expérimentation, attention par ailleurs à ne pas automatiser la radiation et à assurer un suivi correct des actualisations. Il n'est pas question que l'expérience se traduise par des trop-perçus que les demandeurs d'emploi devront ensuite rembourser tandis que l'on dira encore que Pôle emploi verse trop d'indemnités...

Vous aurez également compris que nous aurions souhaité que l'ANI que nous avons signé sur la formation professionnelle mais aussi sur l'assurance chômage soit mieux repris dans le projet de loi.

Nous voulons des droits effectifs dans l'ensemble du territoire, pas seulement des mesures gravées dans la loi.

Nous sommes par ailleurs opposés à l'individualisation du droit et défendons des garanties collectives déclinées individuellement, ce qui n'est pas tout à fait la même chose. Il faudra en outre s'assurer, notamment au travers des négociations paritaires, que ces garanties collectives perdurent demain.

Enfin, il n'y a pas de liberté sans connaissance et sans information. Il faut donc mettre au centre de ce projet l'accompagnement et l'information des salariés

sur la formation professionnelle continue, de manière à ce que chacun puisse se former sans réticences.

M. Maxime Dumont. L'un d'entre vous nous a demandé ce que les organisations syndicales comptaient faire au niveau des branches pour garantir l'égalité professionnelle. Les branches ont l'obligation de produire chaque année un rapport social sur lequel s'appuient les négociations annuelles obligatoires. La CFTC va donc leur demander d'y intégrer un bilan d'évaluation des inégalités entre les hommes et les femmes. Mais, ne nous leurrions pas, la question des inégalités ne porte pas sur les classifications et les minima conventionnels. Il est très rare qu'apparaissent à l'embauche des écarts salariaux de 25 %, en tout cas dans un secteur comme le transport, que je connais bien.

Globalement, les inégalités sont assez peu sensibles au niveau de la branche. C'est au sein de l'entreprise qu'elles se font jour, parce qu'on va donner une prime à l'un, augmenter le salaire de l'autre, sans se soucier du principe « à travail égal, salaire égal ». Pour une évaluation correcte de la situation, il faudrait avoir accès aux salaires de l'entreprise, ce pour quoi je n'ai pas la clef. Quoi qu'il en soit, les rapports que produiront les branches risquent de ne pas nous plaire, car on y lira que tout va bien et que les inégalités n'existent pas. Ce n'est pourtant pas la réalité de l'entreprise.

Vous aurez constaté que nous étions un peu taiseux sur la place du handicap dans l'entreprise. La raison en est simple : ce n'est pas nous qui embauchons mais les entreprises. Si elles veulent être des entreprises citoyennes et tenir leur rôle dans la société, elles doivent embaucher des handicapés, mais elles ne le font pas.

Un député disait que les entreprises n'embauchaient pas d'handicapés mais qu'elles en fabriquaient. C'est toute la question des conditions de travail, auxquelles veillait le CHSCT, pour éviter l'apparition de problèmes de santé chez les salariés. Que va-t-il se passer avec le CES ? Le cas des salariés que le travail a physiquement dégradé sera-t-il considéré avec la même attention ? On ne peut rien dire encore, mais je crains que non. Par ailleurs, lorsqu'un salarié se retrouve handicapé à cause de son travail, je peux vous assurer qu'il n'en parle pas au délégué syndical et encore moins à son patron, par crainte que cela lui nuise professionnellement.

En matière d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, je voulais également ajouter que l'idée d'un programme dédié intégré au logiciel de paye sur laquelle avait débouché la concertation n'a pas été reprise par le Gouvernement. On tenait pourtant là un instrument qui nous aurait permis de progresser, mais on comprend la réticence du patronat.

Enfin, la CFTC avait demandé que la rémunération des apprentis soit alignée sur les salaires conventionnels, dans la mesure où, en apprentissage, on apprend un métier, qui dépend d'une convention collective. Il n'y a donc aucune

raison que ce soit le SMIC qui s'applique en lieu et place des salaires conventionnels. Cette proposition n'a pas non plus été retenue au motif qu'elle serait inflationniste. Si vous voulez améliorer la loi, je vous incite donc à corriger ce point.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Messieurs, il ne me reste plus qu'à vous remercier sincèrement d'avoir accepté de répondre à nos questions si nombreuses, dans un temps aussi restreint. N'hésitez pas à nous adresser des contributions écrites, que nous transmettrons à l'ensemble des commissaires.

II. AUDITION DE LA MINISTRE ET DISCUSSION GÉNÉRALE

La commission des affaires sociales procède à l'audition de Mme Muriel Pénicaud, ministre du Travail, puis à la discussion générale sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 904) (Mmes Nathalie Élimas, Catherine Fabre et M. Aurélien Taché, rapporteurs), lors de sa deuxième séance du mercredi 23 mai 2018.

Lien vers la vidéo :

http://videos.assemblee-nationale.fr/video.6037924_5b05760257cf2.commission-des-affaires-sociales--mme-muriel-penicaud-ministre-23-mai-2018

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. L'ordre du jour appelle l'audition de Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail, puis la discussion générale sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Je vous souhaite la bienvenue, madame la ministre, au nom d'une commission qui vous est chère et familière.

Après l'intervention de la ministre, d'une vingtaine de minutes, je donnerai la parole à nos trois rapporteurs, ainsi qu'à la rapporteure pour avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation. Nous entendrons ensuite les porte-parole des groupes. Compte tenu de l'importance du texte, ces derniers disposeront d'un temps de parole pouvant aller jusqu'à cinq minutes. Nous finirons par les questions des députés qui ne devront pas excéder deux minutes chacune.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Madame la présidente, mesdames, messieurs, laissez-moi vous dire mon plaisir de revenir devant vous pour ce second projet de loi, un texte essentiel, « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Je suis heureuse de vous retrouver pour poursuivre les échanges constructifs que nous avons entamés le 10 avril dernier lors de mon audition « point d'étape » sur la rénovation de notre modèle social et au cours de laquelle j'avais déjà évoqué le présent texte.

La profonde rénovation dont il est question, je le rappelle, est un engagement fort du projet présidentiel et il est très attendu par nos concitoyens. En effet, le système de formation professionnelle et d'apprentissage mais aussi de sécurité et d'inclusion dans l'emploi ne parvient ni à endiguer le chômage de masse ni à protéger les plus vulnérables contre le manque de compétences, ou leur obsolescence, ni non plus à faire en sorte que les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME) grandissent comme elles le pourraient, faute de trouver les compétences dont elles ont besoin sur le marché du travail. Il s'agit donc d'un enjeu social et d'un enjeu économique important.

Face à ce constat, notre devoir est donc non seulement de conforter le retour à la croissance en libérant les initiatives, mais aussi de faire en sorte que cette croissance soit riche en emplois, véritablement inclusive.

Pour mettre en œuvre cet engagement présidentiel, rendre effective la rénovation de notre modèle social et ainsi permettre à nos concitoyens de se projeter dans l'avenir, nous devons agir avec pragmatisme en nous appuyant sur ce qui marche mais aussi en reconnaissant clairement ce qui ne marche pas pour le changer, à travers des transformations systémiques, profondes et cohérentes, engagées après une longue période de cinq mois de concertation ou de négociation – concertation sur l'apprentissage avec les régions, les partenaires sociaux et les praticiens de terrain ; négociation entre partenaires sociaux sur la formation professionnelle et sur l'assurance chômage.

Après la transformation du droit du travail, que nous avons réalisée ensemble *via* les ordonnances et via la loi d'habilitation et la loi de ratification, nous entendons favoriser l'émancipation sociale individuelle et collective par le travail à la formation.

C'est un double enjeu, économique et social. Enjeu économique : dans une société de la connaissance, la croissance est directement corrélée aux compétences – compétences d'un individu, d'une entreprise, d'une nation. La bataille mondiale des compétences est une réalité et à tous les niveaux de postes : il n'est pas seulement question ici d'emplois de très haut niveau. Cette réalité induit un défi : l'anticipation des besoins en compétences.

Enjeu social : la réussite des entreprises passe par la motivation, l'engagement et la formation, et par le développement des compétences de l'ensemble des salariés et des jeunes. Or les jeunes et les salariés qui choisissent leur voie professionnelle et qui peuvent donc exprimer leur potentiel d'innovation, d'engagement, de créativité et se réaliser sont ceux qui vont réussir.

Par ailleurs, la compétence, c'est très clairement et sans aucun doute la meilleure protection contre le chômage et la précarité – c'est ce que j'appelle « la protection active ». Il faut des filets de sécurité défensifs, notamment sur le plan financier ; mais la meilleure protection active, je le répète, c'est la compétence. Je rappelle que 50 % des emplois vont être profondément transformés par l'intelligence artificielle (IA), les mutations numériques, les mutations environnementales. Et cela ne concerne pas, encore une fois, que le secteur de l'industrie numérique, tant s'en faut : tous les secteurs sont concernés, toutes les tailles d'entreprise – qu'il s'agisse d'une petite entreprise du bâtiment, de la médecine, de l'industrie, de la banque, de l'artisanat, du commerce... je pourrais énumérer tous les secteurs d'activité : il n'en est pas un qui ne soit concerné.

Il faut donc éviter que ces changements soient synonymes pour nos concitoyens de rupture, voire de relégation. Ils doivent au contraire devenir, par le développement des passerelles, par le développement des droits à la formation,

une opportunité de rebond pour que chacun puisse mettre en adéquation son parcours professionnel avec ses aspirations.

Ce midi, le Président de la République réunissait 120 dirigeants d'entreprise, nationaux et internationaux, à l'occasion d'un événement appelé « *Tech for good* » et dont le but était de faire réfléchir et de mobiliser les entreprises de technologie sur ce qu'elles vont apporter en matière d'inclusion, de formation, d'éducation aux plus vulnérables et pour ne pas créer une nouvelle rupture avec une partie de nos concitoyens.

Faire en sorte que beaucoup plus d'actifs puissent choisir et non subir leur avenir professionnel, c'est un défi que nous devons collectivement remporter, en particulier en permettant l'accès à l'atout majeur du XXI^e siècle que sont, j'y insiste, les compétences. C'est précisément l'ambition qui est au cœur du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Je l'ai présenté le 27 avril dernier en conseil des ministres avec, pour la partie concernant l'apprentissage, mes collègues Jean-Michel Blanquer et Frédérique Vidal. Il a été transmis immédiatement à l'Assemblée et renvoyé à votre commission. Nous entamons donc aujourd'hui la discussion parlementaire par cette audition, alors que les deux commissions saisies pour avis, la commission des affaires économiques et la commission des affaires culturelles et de l'éducation, ont examiné ce matin certains articles de la partie concernant l'apprentissage. Permettez-moi de saluer, à cette occasion, le travail des rapporteuses pour avis Sylvie Charrière et Graziella Melchior. Enfin, j'aurai le plaisir demain matin d'échanger avec vos collègues de la délégation aux outre-mer puis, mardi 29 mai au matin, avec vos collègues de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, juste avant que nous n'entamions l'examen des amendements en commission des affaires sociales.

Revenons-en au contenu du projet de loi. Il compte 66 articles répartis en trois titres qui couvrent six domaines.

Le titre premier, le plus important par son ampleur, concerne la transformation de l'apprentissage et de la formation professionnelle ; le titre II, l'assurance chômage ; le titre III enfin concerne l'inclusion des travailleurs handicapés, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la prévention du harcèlement, le travail détaché, ainsi qu'une disposition sur la fonction publique.

Quelles en sont les grandes lignes directrices ?

Il s'agit tout d'abord de créer de nouveaux droits pour les actifs tout au long de leur vie, des droits qui soient attachés à la personne et donc portables et non pas liés à un statut – on sait que les statuts évoluent tout au long de la vie –, des droits qui soient une véritable protection active contre le chômage et contre la perte de compétences, enfin des droits individuels, mais sécurisés par des garanties collectives.

La deuxième grande ligne directrice consiste à favoriser une croissance inclusive qui ne laisse personne au bord du chemin, en rétablissant l'égalité des chances qui n'existe pas aujourd'hui. On compte 1,3 million de jeunes qui n'ont pas d'emploi, qui ne sont pas en formation ni en apprentissage et dont la majeure partie n'a pas de qualification. Mais le taux de chômage dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), y compris pour ceux qui ont un diplôme équivalent au baccalauréat, est de 24 %, soit trois fois le taux de chômage national tous niveaux de diplômes confondus. Seulement 6 % des ouvriers et 12 % des employées disent avoir choisi leur formation, tous les autres non ; et les ouvriers et les employés ont deux fois moins de probabilité d'accéder à la formation des cadres – or tous en ont besoin. Un salarié d'une PME ou d'une TPE a deux fois moins de chances que celui d'une grande entreprise d'avoir accès à la formation – or les mutations majeures vont concerner toutes les TPE-PME, c'est-à-dire tous nos territoires.

Quarante-cinq ans après la promulgation de la loi qui oblige à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il y a toujours entre eux 9 % d'écart salarial à travail de valeur égale et 25 % sur l'ensemble de la carrière. Quant au taux de chômage des personnes handicapées, il est deux fois supérieur à celui du reste de la population, avec 500 000 travailleurs handicapés inscrits à Pôle emploi.

Nous avons donc besoin d'une ambition forte pour lever les verrous en tous genres, administratifs, réglementaires et financiers, pour libérer le potentiel de chacun et le valoriser, pour permettre l'émancipation sociale et, *in fine*, c'est bien un changement de société et de culture qui, une fois de plus, est visé par ce texte.

Pour ce qui est de la transformation de l'apprentissage, premier volet du titre premier, les objectifs principaux sont au nombre de trois : libérer partout sur le territoire l'offre de formation en apprentissage en incitant tous les acteurs à créer et à développer une telle offre ; ensuite, inciter les entreprises à recruter en apprentissage ; enfin, inciter les jeunes à aller en apprentissage en disant la vérité sur l'excellence de ce qui est une voie de réussite mais réservée à trop peu de gens.

Pour libérer l'offre de formation, tous les centres de formation d'apprentis (CFA) doivent se développer – de nombreux réseaux le souhaitent et parmi les meilleurs : les compagnons du devoir, les maisons familiales rurales... La demande est également forte de la part de nombreux métiers – certains secteurs, le secteur industriel notamment, qui se sont moins investis par le passé, y sont désormais prêts.

À cette fin, il faut, encore une fois partout sur le territoire, permettre à beaucoup plus de jeunes d'accéder à l'apprentissage et donc ouvrir de nouvelles sections ou développer celles qui existent. Nous voulons également, avec mon collègue de l'éducation nationale, que tous les lycées professionnels puissent ouvrir des sections d'apprentissage, à commencer par les quartiers prioritaires de la ville. Enfin, que toutes les entreprises, tous les organismes de formation, toutes

les collectivités territoriales créent eux aussi, s'ils le souhaitent, des CFA, ce qui est pour l'heure pratiquement impossible, sinon très difficile. En fait, l'énergie des acteurs est bridée non pas par la volonté des uns et des autres, mais par un système très lourd, très complexe, limité quant à la subvention d'un CFA.

Comment libérer cette énergie ? En supprimant l'autorisation administrative délivrée par la région pour créer ou développer un CFA ; en mettant en place une garantie de financement – tout contrat entre un jeune et l'entreprise sera financé grâce à un mécanisme de financement au contrat, système qui sera renforcé par une péréquation interprofessionnelle qui institue une solidarité et une égalité de traitement entre les branches. Nous financerons davantage de coûts au contrat, à moyens constants : nous ne proposerons pas d'augmentation des prélèvements obligatoires des entreprises. Premièrement, on observe une évaporation partielle assez importante de la taxe d'apprentissage : un nombre significatif de régions n'utilise pas toute cette taxe pour l'apprentissage – c'est leur droit, mais il en reste donc sous le pied, si vous me permettez l'expression. Deuxièmement, nous entendons rationaliser les coûts de formation : la même formation pour un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de cuisinier est payée 2 500 euros ou 14 000 euros suivant les régions.

Nous accorderons une place particulière aux zones rurales et aux quartiers prioritaires de la politique de la ville, car nous sommes bien d'accord sur le fait qu'il faut, j'y insiste, offrir un accès à l'apprentissage partout sur le territoire. Nous proposons par conséquent une enveloppe dédiée à l'aménagement du territoire qui complètera le coût au contrat dans les zones rurales et dans les QPV et sera accordée aux régions qui en définiront l'usage. Le montant de cette aide sera de 250 millions d'euros.

Les régions resteront également le principal investisseur en matière d'apprentissage ; pour ce faire, elles bénéficieront, comme aujourd'hui, d'une fraction de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE) qui rapporte 190 millions, voire 200 millions d'euros et qui est une recette dynamique. Elles pourront ainsi influencer fortement la localisation des CFA et établir des contrats d'objectifs et de moyens (COM) avec les branches.

Nous développerons aussi les campus de métiers, qui rassembleront, comme cela existe, mais dans un nombre trop limité de lieux, à la fois des CFA, des lycées professionnels, voire des brevets de technicien supérieur (BTS), des diplômes universitaires de technologie (DUT) ou des masters, qui établissent des passerelles entre les différents cursus de formation et qui s'enrichissent mutuellement. Pour parler clair, nous voulons introduire un esprit non pas de concurrence entre les lycées professionnels et les CFA mais au contraire de complémentarité, car l'intérêt des jeunes, ce sont les passerelles, c'est de pouvoir passer par deux formes pédagogiques différentes : avec l'apprentissage, on fait pour apprendre ; avec le statut scolaire, on apprend d'abord et après on applique. Et cela correspond à des besoins différents et à des attitudes différentes à un moment donné.

Deuxième objectif, inciter les entreprises à recruter en apprentissage. Pour ce faire, plusieurs dispositions sont proposées : simplification de la réglementation ; fin de l'enregistrement, remplacé par un dépôt ; dispositions touchant à la durée du travail, aux travaux dangereux, à la rupture du contrat d'apprentissage ; simplification des aides aux entreprises – une seule aide au lieu de quatre aujourd'hui et qui ne sont pas toujours demandées du fait de leur complexité, aide qui sera directement versée aux entreprises et en temps réel ; création de formations qui correspondent aux besoins en compétences des entreprises ; « coécriture » du diplôme professionnel par les branches professionnelles et par l'État – ce sera à elles de dire quels sont les métiers de demain et les compétences nécessaires ; enfin les CFA seront certifiés en vue de garantir la qualité de la formation.

Troisième objectif, inciter les jeunes à entrer en apprentissage. La rémunération sera augmentée, une aide de 500 euros au permis de conduire est prévue, de même que la possibilité d'entrer tout au long de l'année en apprentissage. Les jeunes pourront également faire valoir leurs acquis pour raccourcir la durée de la formation ou, au contraire, en cas de difficulté, l'augmenter avec une « prépa apprentissage » – ce qui permettra d'avoir des contrats de six mois à trois ans. Enfin, nous garantirons la vérité sur l'orientation, le taux d'insertion dans l'emploi, le taux de réussite aux diplômes de tous les CFA et de tous les lycées professionnels. Nous avons par ailleurs d'ores déjà supprimé, dans le logiciel d'orientation après la classe de troisième, Affelnet, la case « redoublement ou apprentissage ». Toutes ces mesures correspondent à un progrès démocratique immense. Notre but, à Jean-Michel Blanquer et moi-même, c'est la fin de l'orientation par défaut vers l'apprentissage. Les mentalités mettront du temps à bouger ; mais, dès à présent, mettons en place le système qui soutiendra les pionniers, et ils sauront entraîner les autres.

Les conseils régionaux, dont la compétence « orientation » sera renforcée par le texte, ainsi que les rectorats organiseront une présentation concrète des métiers par des professionnels qui viendront dans les établissements scolaires, collèges et lycées, parler de leur passion, ouvrir le champ des possibles et rencontrer des jeunes et des parents.

Enfin, nous allons développer « l'Erasmus pro » grâce auquel les apprentis pourront passer un semestre dans un pays d'Europe, améliorer leur formation, apprendre d'autres techniques, découvrir d'autres cultures. Nous visons 15 000 jeunes par an d'ici à la fin du quinquennat.

Pour ce qui est du deuxième volet du titre premier, la réforme en profondeur de la formation professionnelle, notre ambition est de changer le rapport à la formation afin qu'elle devienne la chose de chacun et non pas de certains, que chacun s'y intéresse, que chacun y voie les moyens de changer de vie, de choisir sa vie professionnelle, de ne pas avoir peur des évolutions, mais aussi de s'émanciper. Ce qui permettra de libérer par ailleurs les initiatives des entreprises pour élever le niveau de compétence des Français.

Premier objectif, rendre la formation à chacun pour en faire un outil d'émancipation sociale avec un vrai droit à la formation, concret, utilisable, mobilisable. Grâce à une application dédiée, chacun, sur son compte personnel de formation et sans intermédiaire, pourra comparer la qualité des formations, les résultats, trouver la formation appropriée, s'inscrire et payer en ligne. Ceux qui le souhaiteront auront un conseil en évolution professionnelle gratuit, financé par la mutualisation, pour les accompagner dans leurs projets professionnels, ainsi que l'ont souhaité les partenaires sociaux dans leur accord.

Les droits acquis sur le compte personnel de formation (CPF) seront payés en euros : ce sera plus parlant, mais aussi plus juste que les actuels droits en heures qui privilégient ceux qui sont déjà au plus haut niveau de qualification et qui, à nombre d'heures égales, se retrouvent à disposer d'un budget supplémentaire de formation. Les droits augmentés pour les moins qualifiés et les temps partiels, à partir de mi-temps, seront de 500 euros pour tous, par an, et 800 euros pour les moins qualifiés, soit 5 000 euros sur dix ans pour les premiers et 8 000 euros pour les seconds. Une mesure devrait notamment – mais pas uniquement – bénéficier aux femmes : la capacité à mi-temps de bénéficier des mêmes droits qu'à temps plein.

La création d'un compte personnel de formation de transition, reprise de l'accord des partenaires sociaux du 22 février dernier, permettra de financer les formations longues pour les salariés qui souhaitent changer de métier ou de profession et pour lesquelles le CPF actuel est insuffisant. C'est en fait une adaptation du congé individuel de formation : ainsi, demain, un employé administratif qui travaille à mi-temps et dont le rêve professionnel est de devenir fleuriste, qui a travaillé pendant dix ans et qui a accumulé 5 000 euros pour se former, pourra prendre rendez-vous avec un conseil en évolution professionnelle, qui l'incitera à passer son CAP de fleuriste et, de la sorte, changer de vie professionnelle. Il en ira de même pour des promotions.

Autre objectif très important : la mutualisation des moyens de formation permettra de doubler les possibilités de formation accessibles aux salariés des TPE-PME, qui y ont le moins accès. C'est probablement là que nous aurons probablement les plus gros besoins pour suivre les évolutions technologiques et préparer les salariés.

Ensuite, nous entendons libérer les forces, les initiatives pour que la formation professionnelle se développe. Il faut une action de formation plus souple en favorisant l'innovation pédagogique, notamment les MOOC (*Massive open online course*, en anglais ; formation en ligne ouverte à tous, FLOT, en français) et la formation à distance, en simplifiant la réglementation du plan de formation et en mettant en place des opérateurs de compétences qui remplaceront les organismes paritaires de collecte et qui seront eux aussi paritaires. À ces opérateurs seront confiées quatre missions : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le support aux branches pour la construction des diplômes, le

financement des CFA, c'est-à-dire le transit du coût au contrat, enfin les services de proximité et de conseil auprès des TPE-PME.

En matière de gestion, nous proposons une simplification radicale : un collecteur, les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) au lieu de cinquante-sept ; douze organismes gestionnaires au lieu de quarante ; une cotisation au lieu de deux ; et, pour réguler le dispositif, au lieu de quatre organismes paritaires, ou quadripartite, redondants, un établissement public administratif (EPA), France compétences, qui regroupera l'État, les régions, les partenaires sociaux, coresponsables de la régulation du système. Quant aux organismes de formation, ils seront obligatoirement certifiés lorsqu'ils feront appel à un financement public mutualisé.

Le titre II du projet de loi vise à garantir une assurance chômage plus universelle et plus juste. Il ne s'agit pas de la refondre mais d'apporter un complément, une sécurité financière supplémentaire, et d'esquisser une nouvelle protection sociale qui sécurise les mobilités sur le marché du travail, en allant de plus en plus vers une sécurité liée à la personne et non au statut, afin de prendre en compte la diversité des statuts au cours d'une vie professionnelle. Indépendants comme démissionnaires bénéficieront, sous certaines conditions, de ce filet de sécurité. Une personne ayant un projet professionnel – reconversion, création d'entreprise – pourra démissionner, être indemnisée par l'assurance chômage et donc disposer du temps nécessaire à la préparation de son projet.

Nous prévoyons également la possibilité de mettre en place un système de bonus-malus pour lutter contre le travail précaire, tout en laissant aux partenaires sociaux des branches professionnelles le soin de négocier des objectifs de réduction du nombre de contrats précaires jusqu'à fin 2018, comme ils l'ont demandé.

Nous envisageons en outre un meilleur accompagnement, plus précoce, des demandeurs d'emploi, avec la mise en place, à titre expérimental, d'un journal de bord partagé entre le conseiller professionnel et le demandeur d'emploi et, enfin, une politique de contrôle plus juste et plus efficace, avec un barème de sanctions équitable et la simplification du prononcé des sanctions.

Le titre III du projet de loi comporte des dispositions relatives à l'emploi.

Le chapitre I^{er} porte en premier lieu sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les entreprises adaptées et la prise en compte des bénéficiaires de contrats aidés dans la représentation des salariés, pour des entreprises plus inclusives. Notre ambition, là aussi, est claire : aller vers une société plus inclusive dans laquelle les personnes en situation de handicap accéderont à tous les emplois et ne seront plus cantonnées, comme trop souvent, dans des emplois spécifiques. Nous maintenons et l'obligation d'emploi de ces personnes à hauteur de 6 % des effectifs, mais avec des clauses de revoyure tous les cinq ans, et la valorisation du recours aux entreprises adaptées. Les

concertations que nous menons avec les partenaires sociaux et les associations, avec la secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, Sophie Cluzel, aboutiront début juin et feront donc l'objet d'amendements que nous proposerons à l'occasion de l'examen du texte en séance.

En ce concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le projet de loi comporte des avancées sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et sur l'égalité professionnelle. Comme l'a indiqué le Premier ministre aux partenaires sociaux le 7 mars, avec Marlène Schiappa et moi-même, l'ambition, ici encore, est forte : nous voulons ainsi passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat quant aux écarts de salaires injustifiés. La concertation avec les partenaires sociaux s'est achevée le 9 mai dernier et le Gouvernement proposera par amendements les dispositions législatives retenues.

Pour ce qui touche à la prévention du harcèlement, un amendement vous proposera de créer des postes de référents auprès des élus du personnel et de référents auprès des services de ressources humaines dans les entreprises de plus de 250 salariés. Sont également prévues des mesures de formation et de sensibilisation de l'ensemble des acteurs. Un amendement sur le rôle des branches et des commissions paritaires régionales interprofessionnelles aura pour objet d'équiper les entreprises de dispositifs utiles à la prévention du harcèlement et à la façon dont le traiter car de nombreux acteurs sont démunis en la matière.

Un amendement portera par ailleurs sur l'action des branches en matière d'égalité professionnelle. Un autre prévoit le passage à l'obligation de résultat quant à l'égalité salariale à travail de valeur égale : méthodologie unique, obligation de transparence, obligation de consacrer une enveloppe de rattrapage et sanctions et résultats au bout de trois ans. Enfin est prévue l'information des instances de gouvernance en matière de mixité, ainsi que la délibération sur les résultats en matière d'égalité salariale.

En ce qui concerne le détachement des travailleurs, pour compléter, au niveau national, la révision de la directive européenne, obtenue à l'automne dernier et qui sera confirmée définitivement dans quelques semaines, courant juin, au niveau européen, le projet de loi nous donnera la possibilité de lutter plus efficacement contre la fraude, assez significative dans ce domaine, en prévoyant des sanctions plus dissuasives et les moyens d'un contrôle élargi, notamment par la création d'un nouveau cas de suspension de la prestation de service à l'égard d'un prestataire étranger dans le cas où, mis en défaut, il ne se serait pas acquitté du paiement des amendes administratives. En l'état actuel des choses, il est impossible d'arrêter le chantier s'il n'est pas en règle ; désormais, on le pourra. Dans le même temps, nous proposerons de faciliter la liberté de circulation et la liberté de prestation en aménageant les formalités administratives pour certaines situations spécifiques dans les zones frontalières ou pour les activités très courtes d'un ou deux jours de nature sportive et culturelle. Enfin, nous envisageons une disposition sur la mobilité de la fonction publique – disposition qui n'est pas la

réforme de la fonction publique mais qui est un peu en avance de phase, si j'ose dire : il s'agit d'encourager les mobilités, les passerelles entre le public et le privé, pour enrichir l'expérience des femmes et des hommes au service de l'État.

Par les transformations systémiques et profondes envisagées, le projet de loi vise à créer davantage de liberté professionnelle, à donner à chacun l'envie de s'engager dans des projets, à apporter à tous les actifs de véritables protections, de nouveaux droits concrets, facilement mobilisables et adaptés à notre temps. Oui, nous voulons que nos concitoyens puissent librement déterminer leur avenir professionnel, beaucoup plus qu'aujourd'hui, c'est-à-dire choisir l'espace dans lequel ils pourront avoir confiance en eux, en exprimant leurs talents au bénéfice de tous. C'est pourquoi nous faisons le pari de notre capacité collective à nous mobiliser pour créer cet espace d'émancipation sociale et de compétitivité qui ouvre le champ des possibles. Faire en sorte que la société française soit plus unie, plus inclusive, qu'elle gagne la bataille mondiale des compétences, qui est un gage de prospérité économique et de progrès social, qu'elle ait donc confiance en l'avenir, c'est précisément ce que vous propose le projet de loi que j'ai l'honneur de défendre devant vous au nom du Gouvernement.

Mme Catherine Fabre, rapporteure pour le titre premier. Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel est très attendu par nos concitoyens et je vous remercie, madame la ministre, de nous le présenter. Face aux transformations majeures que connaît notre pays concernant, notamment, l'évolution des métiers et l'organisation du travail, nous nous sommes collectivement fixés comme objectif d'agir en priorité pour les plus vulnérables, les publics les moins qualifiés, les jeunes décrocheurs, les demandeurs d'emploi de longue durée – c'est l'un des axes forts de ce projet.

Vous proposez avec cette réforme des dispositifs intéressants et ambitieux et c'est la raison pour laquelle je souhaite connaître votre avis sur les points suivants.

Dans un premier temps, vous renforcez le CPF afin que les individus puissent s'emparer de leur projet professionnel, soit indépendamment de leur employeur, soit en coconstruisant leur projet avec lui ou grâce à la branche à laquelle ils appartiennent. Comment envisagez-vous la mise en œuvre de cette coconstruction, notamment à destination des publics les moins qualifiés ? Comment peuvent-ils être accompagnés, sensibilisés à ce dispositif et, plus largement, à l'activation et à l'utilisation de leur compte personnel de formation ?

Ensuite, le texte prévoit pour les cinq ans à venir un plan ambitieux d'investissements sur les compétences, à hauteur de 15 milliards d'euros, destiné aux demandeurs d'emploi et aux jeunes éloignés de l'emploi. Comment envisagez-vous la suite de cette politique publique au-delà de ce pic pour accompagner l'ensemble des demandeurs d'emploi vulnérables dans la durée ?

En ce qui concerne les publics les moins qualifiés, qui seront les premiers à connaître une évolution de leur métier, la question des reconversions longues est donc primordiale. Comment le texte appréhende-t-il ces reconversions ? Comment pouvons-nous inciter l'ensemble des acteurs – employeurs, organisations patronales et syndicales, salariés – à se saisir de ce sujet ? Il convient en effet de changer la culture de ces acteurs.

Enfin, pour ce qui est des jeunes, nous développons l'apprentissage, filière professionnelle qui enregistre des taux d'insertion élevés. De nombreux jeunes n'osent pas emprunter cette voie, peut-être de peur de quitter l'éducation nationale. Comment pouvez-vous nous garantir qu'en cas de rupture de contrat, un jeune en apprentissage pourra rejoindre l'enseignement professionnel scolaire et ainsi bénéficier d'un accompagnement dans la durée ? Cette continuité des parcours nous permettrait de réduire le nombre de NEET, autrement dit de jeunes n'ayant pas d'emploi, ne suivant pas d'études et sans formation, le décrochage étant un fléau que nous combattons tous ?

M. Aurélien Taché, rapporteur pour le titre II. En 2017, une nouvelle majorité est arrivée avec un projet de transformation globale répondant aux mutations technologiques majeures qui bouleversent en profondeur notre économie, notre rapport au travail et l'organisation de ce dernier. Les actifs ne connaissent plus les mêmes carrières salariales qu'il y a quarante ans ; quand la mobilité professionnelle devient la règle, la responsabilité du politique est de s'assurer qu'elle est vécue par le plus grand nombre comme un progrès. La formation tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels deviennent alors des impératifs et ce sont eux qui guident aujourd'hui notre action.

Derrière une apparente stabilité du marché de l'emploi, on assiste à des évolutions fondamentales. On compte toujours 80 % de salariés en contrats à durée indéterminée (CDI), 10 % de travailleurs indépendants et 10 % de personnes sous contrats de travail dits atypiques. Alors que dans les années 1970 le nombre de travailleurs indépendants tendait à baisser, il augmente aujourd'hui, cette catégorie accueillant de surcroît de nouveaux profils sociologiques, éloignés des métiers classiques qui la composaient alors – professions libérales, commerçants et artisans –, avec des personnes sans patrimoine et qui cherchent à développer leur propre activité, mais qui sont mal appréhendées par notre modèle social et donc plus exposées à la précarité.

On assiste également à un développement des contrats courts, des contrats de moins d'un mois notamment, qui représentent un phénomène de plus en plus structurant puisque, selon l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC), 80 % des embauches actuelles, dont les deux tiers correspondent à des relations de travail durables, sont faites avec ces contrats de moins d'un mois.

À cela s'ajoute un taux de chômage toujours élevé, vous l'avez rappelé, d'un peu plus de 9 %, qui concerne de nombreux jeunes : 1,3 million d'entre eux sont encore malheureusement au chômage.

La présente réforme, c'est donc pour eux que nous l'engageons, pour ne plus nous contenter de contempler les mutations à l'œuvre : auto-entrepreneuriat, plateforme, réorientation professionnelle et besoins croissants de formation, vous avez pris toute la mesure de ces évolutions en demandant d'abord aux partenaires sociaux d'en tenir compte dans la perspective de l'application du programme présidentiel soutenu par la majorité.

Il s'agissait de revoir tout le système de formation pour le rendre plus opérationnel et mieux ciblé sur les publics éloignés de l'emploi, d'étendre l'assurance chômage aux travailleurs indépendants et aux salariés démissionnaires, pour les accompagner dans leur mobilité professionnelle. Les partenaires sociaux doivent en outre s'engager pour mieux encadrer le recours aux contrats courts, facteur de précarité et de déstabilisation des finances de l'UNEDIC.

Le 22 février dernier, vous l'avez rappelé, un accord national interprofessionnel a été adopté, paraphé par l'ensemble des organisations représentatives, à l'exception de la confédération générale du travail (CGT). Cet accord, fruit d'un dialogue social de plusieurs mois, répond en partie aux engagements présidentiels et se trouve pour l'essentiel retranscrit dans ce projet de loi ; je ne peux que vous en féliciter.

Le texte pose bien, en effet, les bases d'une universalisation de l'assurance chômage ; il répond ainsi aux transformations du marché de l'emploi, aux besoins de mobilité professionnelle et d'encouragement de l'initiative de création d'activité. Il prévoit aussi, sauf accord ambitieux dans les branches professionnelles, de maîtriser le recours aux contrats courts par l'instauration d'un bonus-malus sur la contribution patronale à l'assurance chômage.

En tant que député et rapporteur du titre II portant sur l'assurance chômage et après les nombreuses auditions auxquelles j'ai procédé, je souhaite, madame la ministre, profiter de votre présence pour évoquer quelques-unes de mes propositions qui viendraient enrichir le texte, essentiellement pour que nous nous assurions qu'il couvre bien les actifs qui en ont le plus besoin, tout en garantissant les droits de l'ensemble des demandeurs d'emploi actuellement indemnisés.

Le projet de loi pose le principe d'un droit à l'indemnisation des démissionnaires, sous la condition d'une durée d'activité, et selon des modalités qui seront définies dans les textes d'application. Selon l'exposé des motifs et l'étude d'impact, il s'agira de cinq années continues. Il est certes nécessaire de poser une condition, mais sans créer un blocage disproportionné. Pourrait-on neutraliser de très courtes périodes d'inactivité, d'un maximum de trois mois par

exemple, afin de permettre à un salarié ayant travaillé de manière régulière pendant cinq années interrompues par une brève période de chômage, de bénéficier d'une indemnisation en cas de démission ? Qu'en pensez-vous ?

En ce qui concerne le versement de l'allocation pour les travailleurs indépendants (ATI), seules les procédures de liquidation et de redressement judiciaires seraient considérées comme des faits générateurs. On risque ainsi de laisser en dehors du dispositif une partie de ceux que l'on pourrait appeler les « nouveaux indépendants » : exerçant seuls leur activité, souvent avec le statut d'autoentrepreneurs, sans actifs à liquider pour rembourser des créanciers, et qui voient soudain leurs revenus diminuer fortement. Afin de pas recourir à un système purement déclaratif, on pourrait imaginer une solution innovante reposant sur des tiers de confiance. Ils seraient chargés de recueillir auprès des travailleurs indépendants les éléments de preuve qui permettraient ensuite d'attester auprès de Pôle emploi l'existence d'une baisse importante de revenu – jusqu'au niveau du revenu de solidarité active (RSA) –, laquelle ouvrirait droit à l'ATI. Pourrait-on réfléchir à une solution de ce type ?

Dans une même logique d'élargissement des droits, je réfléchis à un amendement qui abaisserait le seuil de rémunération permettant de bénéficier du portage salarial. Ce dispositif permet à un travailleur autonome du point de vue de la recherche des clients – c'est le cas typique d'un consultant – de devenir le salarié d'une société de portage, à charge pour celle-ci de réaliser diverses tâches administratives et d'assurer une protection sociale de droit commun, en contrepartie d'une ponction sur le prix facturé aux clients, qui prendrait la forme d'une déduction sur le salaire reversé. Afin de bénéficier d'un tel dispositif, un salarié doit être rémunéré au moins à hauteur de 75 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit environ 2 500 euros nets par mois. Si l'on ramenait ce seuil à 60 %, de nombreuses personnes supplémentaires pourraient avoir accès au portage et ainsi aux avantages du salariat, notamment l'affiliation à l'assurance chômage. Quel est votre sentiment sur ce sujet ?

Enfin, je souhaiterais enrichir le document de cadrage qui sera transmis par le Premier ministre aux partenaires sociaux : il s'agirait de préciser les hypothèses macroéconomiques sur lesquels se fonde la trajectoire financière, ainsi que les prévisions de recettes fiscales sur une période de trois ans. Cela donnerait plus de visibilité aux partenaires sociaux pour la gestion paritaire de l'assurance chômage. Seriez-vous prête à encadrer ainsi le cadrage, si j'ose dire ?

Mme Nathalie Élimas, rapporteure pour le titre III. Je voudrais d'abord vous remercier, madame la ministre, pour votre disponibilité et pour l'éclairage que vous nous avez apporté sur ce projet de loi majeur, qui a pour ambition de donner plus de liberté professionnelle aux actifs, tout en garantissant à chacun davantage de protections pour son insertion et son évolution sur le marché du travail. Comme vous l'avez souligné, il s'agit bien de l'acte II de la refondation de notre modèle social, après les ordonnances qui sont entrées en vigueur dès le mois de septembre dernier. Les attentes sont fortes, à juste titre.

Les titres premier et II du projet de loi sont la traduction législative des mesures annoncées par le Gouvernement à la suite des larges concertations qui ont été menées avec les partenaires sociaux depuis de nombreux mois. Le titre III, dont je suis la rapporteure, traite de mesures diverses bien que primordiales, dont vous avez rappelé le contenu – je n’y reviens donc pas. Ce sont des dispositions ancrées dans l’actualité, qui répondent à une exigence sociale forte : plus de justice et une société plus inclusive. Elles font écho à des priorités fixées par le Président de la République et que, très naturellement, la majorité soutient. Sur la plupart de ces sujets, une concertation a été menée ou est en cours mais touche à sa fin. Les dispositions du projet sont donc appelées à évoluer largement au cours des débats, comme vous l’avez indiqué.

S’agissant de l’inclusion des travailleurs handicapés dans l’emploi, le comité interministériel du handicap a fixé en septembre dernier des axes stratégiques qui doivent nous permettre d’aboutir enfin à une société plus inclusive sur ce plan. Le Premier ministre a notamment souligné la nécessité de « *réduire l’écart entre le taux de chômage des personnes en situation de handicap et celui des personnes valides* ». Le taux de chômage des personnes handicapées s’élève à presque 19 %, soit deux fois plus que pour l’ensemble de la population. Nous devons intensifier nos efforts pour mettre un terme à cette situation.

Le principal levier se trouve dans l’implication et l’engagement des entreprises. Le projet de loi consacre l’importance, en matière d’emploi direct, de l’obligation de résultat qui a été fixée aux entreprises de plus de vingt salariés, tenues de compter 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Il existe néanmoins un certain nombre de dérogations : la sous-traitance avec le secteur protégé – les établissements et services d’aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées – est notamment possible. Cette dérogation sera-t-elle maintenue ? Se pose aussi la question du statut de la contribution financière annuelle, qui est une des modalités d’acquittement de l’obligation d’emploi. Son exclusion de l’assiette des charges déductibles de l’impôt sur les sociétés pourrait laisser supposer une évolution sous forme de pénalité. Pouvez-vous nous éclairer sur ce point ?

L’apprentissage ne concerne, à l’heure actuelle, que 1 % des personnes en situation de handicap. Alors que le projet de loi traite de l’emploi de ces personnes et de l’apprentissage en général, pourquoi ne pas y inclure des mesures favorisant leur accès à l’apprentissage ? C’était une des pistes retenues par le Gouvernement à l’issue du dernier comité interministériel du handicap. Envisagez-vous de proposer des mesures concrètes en la matière ?

Les conclusions de la concertation sur la politique de l’emploi en faveur des personnes handicapées devraient être connues bientôt – vous avez indiqué ce serait très certainement pendant l’examen du texte en première lecture. Vous attendez notamment la remise d’un rapport confié à Dominique Gillot. Pouvez-vous préciser quels sont les principaux axes de la concertation en cours ? Par ailleurs, y aura-t-il une évolution des mesures figurant dans le projet de loi afin de

tenir compte de ses conclusions ? Des dispositions supplémentaires seront-elles proposées à la représentation nationale ?

J'en viens à la question du détachement des travailleurs et à la lutte contre la fraude dans ce domaine. Suite à de récentes évolutions législatives qui ont durci le cadre administratif dans notre pays, un rééquilibrage des obligations pesant sur les employeurs étrangers s'est imposé au regard de la spécificité de certains cas de détachement, dans le cadre d'une harmonisation avec les pratiques de nos voisins européens. Pourriez-vous nous donner des précisions sur les adaptations prévues ? Je pense notamment à l'accord international qui doit aménager les obligations administratives dans les zones frontalières. En parallèle, le projet de loi renforce le dispositif de sanctions contre les fraudes. Pourriez-vous nous assurer que le régime de sanctions prévu en cas de fraude au détachement est conforme au droit de l'Union européenne ?

Vous avez présenté le 9 mai dernier, avec Marlène Schiappa, un plan d'action global en faveur de l'égalité professionnelle. Ce plan, que vous avez détaillé tout à l'heure, est ambitieux. Il vise à mettre fin à des inégalités inacceptables qui n'ont que trop duré. Les mesures nécessitant une traduction législative doivent être reprises dans le cadre du présent texte : pourriez-vous préciser leur contenu ? Nous savons que l'objectif est notamment de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat en ce qui concerne l'égalité salariale. C'est une priorité : nous devons concrétiser un principe qui est consacré depuis quarante ans. Quelle forme prendra l'indicateur de mesure ? Il faut garantir une application simple du dispositif dans chaque entreprise, tout en apportant des garanties pour l'anonymisation des données. Que prévoyez-vous sur ce point ?

En dernier lieu, je souhaiterais évoquer la publication, hier, dans le magazine *Challenges*, du premier baromètre de la parité dans la gouvernance des grandes entreprises cotées en bourse. Une seule d'entre elles est actuellement dirigée par une femme. En ce qui concerne les présidences de conseils, la France est en retard par rapport à ses voisins allemands et anglais, mais elle fait figure de bonne élève quant à la composition des conseils d'administration – ils comptent 43 % de femmes. La progression observée dans ce domaine doit beaucoup à la loi dite « Copé-Zimmermann », qui avait fixé un quota de 40 %. Ne serait-il pas temps de le porter à 50 % afin d'arriver à une parité totale ? Cela ne permettrait-il pas de susciter une dynamique qui conduirait non seulement à avoir davantage de femmes à la tête des grandes entreprises mais aussi à envoyer un signal fort pour l'ensemble de la société ?

Mme Sylvie Charrière, rapporteure pour avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation. La commission des affaires culturelles s'est saisie pour avis des dispositions, relevant de sa compétence, qui concernent l'orientation, l'apprentissage et la certification professionnelle et correspondent aux articles 4, 9, 10, 11, 14, 15 et 16 du projet de loi. Lors de notre examen, qui a eu lieu ce matin, nous avons cherché à enrichir le texte plutôt qu'à le remettre en

cause. J'indiquerai brièvement les points sur lesquels nous estimons qu'il devrait être modifié.

En ce qui concerne l'article 10, notre commission a souhaité préciser que les actions d'information conduites par les régions doivent s'adresser non seulement aux élèves et aux étudiants, mais aussi à leurs parents, et être organisées en coordination avec les psychologues de l'éducation nationale et les enseignants qui ont été formés à cet effet. Par ailleurs, nous avons estimé que l'État devrait être explicitement chargé d'accompagner les élèves dans leur orientation, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Il ne suffit pas de délivrer une information sur les métiers et les formations : il faut aussi un accompagnement dans la définition du projet de poursuite d'études ou du projet professionnel. Pour l'exercice de leur mission d'information, les régions pourront s'appuyer sur les délégations régionales de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (DRONISEP). Même si cette question sort du champ législatif, il serait par ailleurs intéressant de développer des outils concernant le « matching », le « sourcing » et la visibilité de l'offre qui va voir le jour.

À l'article 11, qui porte sur les centres de formation d'apprentis (CFA), la commission des affaires culturelles a adopté cinq amendements.

Le premier vise à compléter la liste des indicateurs qui seront publiés pour chaque CFA et chaque lycée professionnel. Afin de donner l'information la plus complète possible aux personnes souhaitant s'engager dans les formations de ce type, nous proposons que la valeur ajoutée de chaque établissement soit publiée. Cet indicateur, qui existe déjà pour les lycées généraux, vise à mesurer la plus-value compte tenu du public accueilli. Le lycée Alfred Nobel de Clichy-sous-Bois, classé meilleur lycée de France, accueille ainsi des élèves sortis de la classe de 3^e avec un niveau très moyen, mais permet à une grande majorité d'entre eux d'obtenir le baccalauréat. Nous proposons aussi de rendre public le taux d'insertion à l'issue des formations dans les CFA et les lycées professionnels, à la fois sur le territoire national et dans le bassin d'emploi où les établissements sont situés, ainsi que le taux d'interruption en cours de formation. S'agissant des CFA, nous souhaitons par ailleurs que l'on publie le taux de rupture des contrats d'apprentissage – il est d'environ un tiers. Cela devrait inciter à renforcer la qualité des entreprises choisies et l'accompagnement des maîtres d'apprentissage. L'adaptation au monde du travail suppose une certaine bienveillance et un accompagnement adéquat.

Trois autres amendements visent à compléter les missions des CFA : nous proposons qu'ils soient chargés d'informer les apprentis sur leurs droits et leurs devoirs en tant que salariés, ainsi que sur les règles applicables en matière de santé et de sécurité dans le monde du travail. Nous souhaitons aussi qu'ils accompagnent les apprentis ayant interrompu leur formation ou n'ayant pas obtenu leur diplôme vers les missions locales ou les lycées professionnels, s'ils doivent se réorienter – ce qui suppose de donner aux CFA les moyens d'assurer cette mission. Nous voudrions par ailleurs que ces établissements favorisent la

diversité en leur sein. Enfin, nous avons voulu rappeler que la formation par apprentissage s'adresse également aux personnes en situation de handicap.

À l'article 15, nous avons adopté, par cohérence, un amendement prévoyant que les contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP) comportent des dispositions relatives aux personnes en situation de handicap.

Parallèlement, afin de faciliter le passage des jeunes entre la voie professionnelle et la voie d'apprentissage, sujet dont la ministre a parlé lorsqu'elle a évoqué le développement des passerelles, nous proposons que les régions encouragent la signature de conventions entre les CFA et les lycées professionnels, grâce aux CPRDFOP que je viens de citer. Ces conventions devraient également avoir pour objet de favoriser la mutualisation des plateaux techniques entre les établissements.

Enfin, nous avons adopté un amendement relatif à la préparation à l'apprentissage, pour laquelle le projet de loi prévoit un nouveau dispositif appelé à remplacer celui de l'initiation aux métiers en alternance, dont les résultats sont décevants. Il nous paraît nécessaire de compléter cette évolution par un dispositif spécifique au collège : nous proposons la création d'une nouvelle classe de troisième, dite « prépa-métiers », qui accueillera les élèves souhaitant s'orienter vers la voie professionnelle du lycée ou vers l'apprentissage. Cette classe leur permettra d'approfondir leur connaissance des filières et des métiers, notamment par des stages en milieu professionnel, et en s'appuyant sur des pédagogies innovantes, transversales, axées sur le projet et le « faire pour apprendre ».

Moyennant ces compléments, la commission des affaires culturelles et de l'éducation a émis un avis favorable à l'adoption de l'ensemble des dispositions dont elle était saisie.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Voilà déjà une première série de questions consistantes...

En ce qui concerne le compte personnel de formation (CPF), trois possibilités sont offertes. La décision peut être prise à titre individuel, si le salarié est en mesure de financer sa propre formation et ne souhaite pas en discuter avec son employeur, notamment parce qu'il veut changer de métier ou d'entreprise. S'il désire continuer à se former, acquérir de nouveaux diplômes ou se faire connaître, dans l'objectif de consolider son poste ou d'être promu, il est dans son intérêt et dans celui de l'entreprise de trouver le moyen de cofinancer et de coconstruire ce droit. Deux cas de figure sont alors envisageables. L'accord de branche peut prévoir un cofinancement pour certains types ou certains niveaux de qualification qui font l'objet d'une pénurie ; certaines branches y travaillent, notamment pour les métiers en tension. Un cofinancement peut également être prévu dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'un accord bilatéral entre le salarié et l'employeur, selon diverses modalités – comme le partage du coût de la formation ou

l'utilisation du temps de travail. Dans sa forme actuelle, assez lourde et peu pratique, le CPF n'est pas beaucoup utilisé ; du coup, on ne sait pas exactement quels seront les comportements. C'est pourquoi nous ouvrons l'ensemble des possibilités. J'ajoute que pour les branches et les entreprises la question porte plutôt sur la montée en compétences, car un manque commence à se faire sentir. Nous sommes donc dans un moment favorable pour instaurer une nouvelle culture du co-investissement et de la coconstruction, au-delà des seules décisions individuelles des salariés.

Vous avez évoqué les 15 milliards d'euros qui seront consacrés à la formation d'un million de jeunes et d'un million de demandeurs d'emploi, ces crédits incluant la « garantie jeunes ». Nous avons un plan de progression sur une durée de cinq ans, et je peux vous annoncer que 11 des 13 régions métropolitaines, ainsi que plusieurs régions d'outre-mer, ont déjà signé un accord de partenariat sur ce sujet ou sont sur le point de le faire. Il y aura donc une démarche commune. Nous ne nous situons pas encore au-delà du « plan d'investissement compétences » : il faut commencer par le réussir.

Le CPF permettra d'assurer une partie des reconversions longues. Pour l'heure, le congé individuel de formation (CIF) ne concerne que 40 000 salariés par an, ce qui est à la fois beaucoup et peu, compte tenu des aspirations et des besoins. Le dispositif est financièrement contingenté, alors que beaucoup de salariés disent vouloir utiliser le CPF comme un moyen de reconversion : avec 5 000 ou 8 000 euros, on peut accéder à un grand nombre de formations et de diplômes complets, d'autant que la durée sera davantage personnalisée en fonction des acquis antérieurs des salariés. L'hypothèse retenue par les partenaires sociaux et par le Gouvernement est qu'un nombre important de formations de reconversion pourront s'effectuer par le biais du compte personnel de formation. Néanmoins, cela ne suffira pas dans certains cas – je pense, par exemple, au secteur sanitaire et social où les formations sont longues. C'est pourquoi nous allons créer un CPF « transition » : ce sera en fait un CIF avec une durée modulée en fonction du complément qu'il faut apporter au CPF. Je suis bien consciente que cela n'épuise pas nécessairement le sujet : des discussions bilatérales sont en cours avec un certain nombre d'acteurs. Il est clair que les reconversions sont un sujet très important compte tenu de l'ampleur des mutations à venir, et je crois que nous pouvons encore progresser en la matière.

L'apprentissage conduit à de très bons taux d'insertion professionnelle, vous l'avez dit : 7 apprentis sur 10 trouvent un emploi dans un délai de 7 mois. Nous sommes très conscients, néanmoins, qu'il se pose un gros problème d'opinion publique et de mentalités. Si les jeunes, et leurs parents, considèrent que l'apprentissage constitue une voie d'échec et si les entreprises ne sont pas intéressées par ce type d'investissement dans la formation, nous aurons beau adopter toutes les lois possibles, peu de choses bougeront : on passera seulement de 420 000 à 440 000 apprentis par an. Un travail très important s'impose sur la valorisation de l'apprentissage. On sent qu'il y a quand même une véritable évolution depuis quelques mois : de plus en plus de médias communiquent sur le

sujet et mettent en avant des témoignages. Tout cela montre qu'il y a un appétit croissant pour l'apprentissage, notamment du côté des jeunes. Parcoursup, où 800 000 jeunes ont formulé des vœux, a enregistré une hausse de 25 % des demandes concernant les diplômes universitaires technologiques (DUT) et de 18 % s'agissant des brevets de technicien supérieur (BTS), principalement en apprentissage. À l'évidence, quelque chose est en train de changer et c'est notre rôle à tous d'encourager et d'amplifier cette évolution.

S'agissant des démissionnaires, le texte prévoit en effet qu'il faudra cinq années continues d'ancienneté. On peut regarder la question des interruptions de quelques mois, mais en faisant attention aux aspects financiers.

En ce qui concerne les indépendants, le portage et le recours à des tiers de confiance peuvent faire partie de l'arsenal de protection, si j'ose dire, notamment lorsqu'on travaille pour une plateforme. Cela ne figure pas dans le projet de loi, à ce stade, mais des réflexions sont en cours sur ce sujet qui, au-delà de son aspect technique assez important, mérite d'être examiné.

On peut envisager d'enrichir le document de cadrage pour les négociations des accords d'assurance chômage en précisant les prévisions macroéconomiques, notamment en ce qui concerne les recettes fiscales. Je trouve, à chaud, que c'est une idée à explorer : plus nous donnerons de visibilité aux partenaires sociaux, plus nous pouvons espérer qu'ils prendront en compte ces éléments supplémentaires dans leurs simulations et les règles qu'ils décideront d'adopter. Encore faut-il les leur mettre à disposition.

Le handicap est un sujet très important. La concertation en cours porte notamment sur le mode de calcul de la contribution financière. On peut aujourd'hui prendre en compte, pour le respect du critère de 6 %, des emplois chez les sous-traitants, sous forme d'équivalents temps plein. Quand on sous-traite beaucoup à des entreprises adaptées, on peut ainsi être dispensé de toute obligation au plan interne. C'est une affaire qu'il faut examiner de près : on pourrait peut-être accepter une déduction des salaires, mais pas une exonération de toute contribution. Se pose aussi la question des dérogations, mais aussi celle de la déductibilité, selon les secteurs et les types de métiers ou d'entreprises. Nous pourrions revenir plus en détail sur la situation actuelle à la faveur de l'examen des articles. Il est difficile de s'y retrouver tant les exemptions sont nombreuses. Certaines d'entre elles ont peut-être eu une justification, à un moment donné, mais elles ne sont plus nécessairement valables. Le raisonnement sous-jacent est que tout handicap est physique, ce qui n'est pas vrai : les handicaps dits « invisibles » sont plus nombreux, et nous savons désormais mieux les appréhender. L'accès à l'apprentissage fait également partie des sujets de réflexion : il n'y a que 1 % de jeunes handicapés dans les CFA alors qu'ils représentent 7 % d'une classe d'âge. Les personnes handicapées ont moins accès à la formation initiale et à l'apprentissage, puis à l'emploi. On peut se demander s'il faut mettre en place des référents ou demander aux CFA d'inciter les entreprises et les jeunes. Nous examinerons avec intérêt les fruits de la concertation et vos propres propositions.

S'agissant du détachement, nous avons bien sûr vérifié que le projet de loi ne posera pas de problème de conformité à nos engagements internationaux. Il y a deux enjeux à prendre en compte. En l'état actuel de la réglementation, une entreprise peut parfaitement rester en infraction tout en poursuivant son activité : de ce fait, certaines d'entre elles tardent à payer amende et à se mettre en conformité. Il faut impérativement pouvoir interrompre sans délai l'activité si l'infraction persiste. L'autre sujet relève de la simplification administrative : la France est le seul pays européen à avoir des règles difficilement compréhensibles et mal acceptées par ses voisins – à juste titre, car la réciproque n'existe pas. Nous considérons, par exemple, que les règles relatives au travail détaché doivent systématiquement s'appliquer, avec tout ce que cela implique en termes de déclaration préalable et de contrôle, y compris dans le cas d'un orchestre allemand qui vient jouer un soir en Moselle, ou de joueurs de football qui viennent en France pour un match ou d'exposants qui se rendent à la Foire de Paris... Tout cela est un peu absurde, et nous allons donc procéder à un toilettage dans un esprit pragmatique.

Quinze mesures sont prévues pour renforcer l'égalité professionnelle femmes-hommes, dont cinq concernant la prévention du harcèlement dans le monde du travail, et les dix autres l'égalité salariale. Elles ne sont pas toutes de nature législative, je pourrai revenir sur l'ensemble du dispositif lorsque nous examinerons le projet de loi : comme il s'agit d'un plan d'action complet, il est important de vous donner aussi connaissance des actions relevant du domaine réglementaire. Mais pour ce qui relève de ce projet de loi, l'idée de base est simple : nous avons besoin d'un instrument de mesure opposable afin de passer à une obligation de résultat. Si l'on ne sait pas mesurer les écarts de manière cohérente, on ne pourra rien imposer. Il faut donc une base solide. Le travail se poursuit avec les partenaires sociaux sur ce sujet, qui fait par ailleurs l'objet d'une mission confiée à Sylvie Leyre. Plusieurs options existent sur le plan technique, comme l'utilisation de la déclaration sociale nominative (DSN) ou le recours à un logiciel *ad hoc* qui s'intégrerait dans les logiciels de paie. Il faut surtout définir le cahier des charges, c'est-à-dire les critères à suivre. Les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour que l'on ne regarde pas seulement les écarts de salaires à travail égal – de l'ordre de 9 % –, ce qui est le plus facile à faire, si je puis dire, mais aussi les écarts globaux sur l'ensemble des carrières – ils s'élèvent à environ 25 %. Cela servira de support à une négociation ultérieure sur les carrières des femmes dans les entreprises. Nous suivons une approche pragmatique : on doit faire tout ce qui est possible et efficace, en évitant de créer une usine à gaz. Je sais que vous y veillerez aussi et que nous aurons l'occasion d'en reparler.

En ce qui concerne les conseils d'administration, le succès de la loi « Copé-Zimmermann » tient deux raisons : le dispositif choisi était clair et vigoureux, mais on a laissé aux entreprises le temps de s'adapter, sans pour autant leur permettre de repousser sans cesse leurs obligations puisqu'il y avait une planification sur cinq ans. Nous voulons suivre la même logique pour le rattrapage salarial. Que se passe-t-il à l'heure actuelle ? Si l'écart est important, il peut être difficile, voire impossible, de le combler en une année, et l'on se contente de

refaire le même constat année après année. Résultat : une loi de la République qui n'est toujours pas respectée quarante ans après son adoption... Je tiens à appeler l'attention de la représentation nationale sur ce point : on trouvera toujours des gens qui contreviennent aux règles, mais rarement dans des proportions aussi massives. Nous avons donc besoin d'une approche tout à la fois graduelle et vigoureuse. Nous allons passer à une obligation de résultat : les entreprises seront tenues de rattraper l'écart salarial à travail égal, mais nous leur laissons trois ans pour ce faire. Nous nous sommes fondés sur l'expérience des entreprises qui ont réussi à combler l'écart : en général, elles ont négocié sur deux ou trois ans.

Nous n'avons pas choisi, en revanche, d'augmenter le taux fixé par la loi « Copé-Zimmermann » dans le cadre de ce projet de loi, ni dans celui de la future loi dite « Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises » (PACTE). Porter le taux à 50 % pourrait être compliqué, notamment parce qu'il est actuellement de 55 % dans certaines entreprises – il faudrait alors faire partir des femmes. Par ailleurs, il est intéressant de noter que l'on est allé un peu au-delà de l'obligation légale dans les sociétés du CAC 40. S'il en était de même sur tous les sujets, nous en serions très satisfaits...

J'en viens aux amendements de votre commission des affaires culturelles. L'orientation est un élément clef de la réforme de l'apprentissage, en effet, et il est prévu que les DRONISEP seront confiées aux régions. Il faudra regarder la question de la publication de la valeur ajoutée des établissements. Le même exercice a été couronné de succès en ce qui concerne les lycées d'enseignement général. C'est un indicateur intéressant, car il n'incite pas à sélectionner les élèves pour obtenir de bons résultats, mais à s'intéresser à la transformation réalisée : les résultats sont mesurés en fonction des élèves accueillis. Le projet de loi prévoit déjà que le taux d'insertion dans l'emploi sera rendu public, mais on ne raisonnera pas nécessairement selon les bassins d'emploi : l'important est que les jeunes aient un emploi, que ce soit au plan régional ou national. Il faudra aussi étudier la question du taux de rupture, comme vous le suggérez.

Vous avez évoqué les missions des CFA, notamment l'information qu'ils pourraient assurer sur les droits et les devoirs dans le monde professionnel, ainsi que sur la sécurité au travail. Certaines branches, notamment les plus exposées dans ce dernier domaine, souhaitent une évolution. Il faudra voir s'il est préférable d'avancer dans le cadre de la loi ou par la négociation de branche, mais la question est pertinente.

Il y a plusieurs manières de favoriser la diversité et l'intégration des personnes handicapées dans les CFA, sujet que j'ai déjà un peu évoqué. Rappelons qu'une personne en situation de handicap peut entrer en apprentissage à n'importe quel moment de sa vie, pour une durée pouvant aller jusqu'à quatre ans si le handicap le justifie. C'est évidemment intéressant, mais force est de constater qu'il n'y a pas de culture d'accueil des jeunes handicapés en apprentissage. Comment y remédier ? Par l'incitation ou par l'obligation ? Cela fait partie des sujets soumis à la concertation.

La question des CPRDFOP excède le strict champ de l'apprentissage et relève davantage du ministre de l'éducation nationale.

Nous sommes favorables à la mutualisation des plateaux techniques. Nous souhaitons ainsi encourager les campus de mutualisation. Ceux-ci font, du reste, l'objet d'un accord que nous avons conclu avec les régions car l'investissement dans les lycées professionnels et l'apprentissage relèvent de leurs compétences. Les contrats d'objectifs et de moyens entre les régions et les branches porteront sans doute notamment sur l'installation de plateaux techniques communs afin de favoriser les passerelles que vous avez évoquées.

Quant au préapprentissage, il relève plutôt, pour ce qui est des élèves de quatrième et de troisième, de l'éducation nationale et de la réforme des collèges. Cependant, nous avons prévu de consacrer une partie du Plan d'investissement dans les compétences au financement de « prépas apprentissage » destinées aux jeunes qui sont dans leur seizième année et ne sont donc plus soumis à l'obligation scolaire, mais qui ne savent pas encore de manière précise quelle formation ils veulent suivre. Je pense, par exemple, à ceux qui seraient très intéressés par les métiers de bouche mais qui hésiteraient encore entre la cuisine, la boucherie, la boulangerie, la pâtisserie... Plutôt que de commencer sans trop savoir au risque de rompre, le cas échéant, leur contrat et de devoir rechercher un nouvel apprentissage, mieux vaut qu'ils puissent, pendant une période de trois mois, découvrir différents métiers. Ce type de « prépa » pourrait également permettre à certains jeunes, qui peuvent entrer en apprentissage mais qui ne maîtrisent pas les codes relationnels ou sociaux – se lever le matin, travailler en équipe... – , d'acquérir ces savoirs relationnels fondamentaux.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Nous en venons aux orateurs des groupes.

M. Gérard Cherpion. Madame la ministre, je vous remercie, au nom du groupe Les Républicains, pour votre exposé. Vous avez indiqué que 1,3 million de jeunes étaient sans emploi ni formation. C'est bien regrettable, mais cette situation s'explique par un défaut d'orientation et de formation, en particulier au niveau des lycées professionnels. Je ne mets pas en cause ces derniers, mais peut-être faut-il améliorer la complémentarité entre ces établissements et les centres de formation d'apprentis (CFA).

S'agissant des entrées en apprentissage, vous avez mentionné un sursaut et le fait qu'un certain nombre de jeunes cherchent désormais à s'inscrire dans des BTS ou des DUT. Très bien ! Mais il s'agit de formations post-bac. Or nous avons besoin de conforter également l'apprentissage aux niveaux V et IV, qui sont nécessaires à l'économie de notre pays.

L'exemple de la fleuriste, que vous avez cité, illustre très bien le fait que le système ne va pas fonctionner. La personne qui veut devenir fleuriste devra en effet attendre dix ans pour réunir les 5 000 euros nécessaires à sa formation. Et

encore, cette somme ne lui permettra pas de suivre une des formations longues, dont on ignore comment elles seront financées. C'est un véritable problème.

Par ailleurs, l'ANI avait prévu des parcours coconstruits par l'entreprise et la personne concernée. Or on ne retrouve pas cette coconstruction dans le texte. Je m'interroge également sur la gouvernance et le rôle de France compétences au niveau national et au niveau régional.

Enfin, *quid* de la période de transition entre la fin de l'ancien système et l'installation du nouveau, entre la disparition du Fonds de gestion des congés individuels de formation (FONGECIF), par exemple, et l'apparition du CPF de transition, qui ne naîtra, au mieux, que dans dix-huit mois. Qu'en est-il également de la fin de la période de professionnalisation ?

En ce qui concerne l'assurance chômage, on passe d'un système assurantiel à un système qui repose sur l'impôt, de sorte que l'on modifie complètement la nature même de l'assurance chômage. Par ailleurs, le rapporteur a indiqué que le nombre des contrats courts augmentait et les annonces de ce matin concernant le chômage sont plutôt pessimistes : on apprend que celui-ci a augmenté de 0,2 point, soit une hausse de 83 000 – 3,1 % – sur trois mois, supérieure à la baisse constatée sur douze mois.

Le volet consacré au handicap, quoiqu'extrêmement important, est peu développé. Vous avez indiqué, madame la ministre, que la concertation était en cours. Mais vous nous avez fait déjà le coup pour la loi d'habilitation et la loi « Travail » : vous nous aviez dit de ne pas nous inquiéter car nous serions tenus au courant. Or nous n'avons pu discuter de l'ordonnance n° 6, et encore, seulement lors de la commission mixte paritaire au Sénat : l'Assemblée nationale ne l'a pas vue ! Je vous préviens : nous n'accepterons pas de telles méthodes de travail pour l'examen de ce projet de loi.

Enfin, j'appelle l'attention de mes collègues sur la mise en péril des entreprises adaptées et des entreprises et services d'aide par le travail (ESAT), qui vont être touchés par votre réforme, en tout cas telle qu'elle se présente dans le cadre de la concertation que vous nous avez évoquée.

M. Francis Vercamer. Madame la ministre, vous vous apprêtez à ajouter votre nom à la longue liste des ministres qui ont tenté de réformer notre système de formation professionnelle. Le groupe Union des démocrates et Indépendants souhaite que cette énième réforme atteigne son but : rendre la formation professionnelle plus fluide, plus lisible, plus abordable et plus efficace. Nos entreprises, notre pays et, surtout, nos concitoyens en ont besoin.

Nous partageons, pour la plupart d'entre nous, un double constat. D'une part, l'époque de l'emploi à vie dans la même entreprise est révolue depuis longtemps ; et pourtant, les transitions professionnelles demeurent des périodes heurtées, peu sécurisées, et notre système peine à se doter d'outils efficaces qui facilitent le passage d'un emploi à l'autre, la montée en qualification ou la

reconversion en période de chômage. D'autre part, la société doit s'adapter aux évolutions technologiques et aux transformations du travail qu'induit la révolution numérique. Jean Tyrol, notre prix Nobel d'économie, soulignait encore récemment l'importance stratégique de la formation professionnelle dans cette perspective.

Face à ces constats, vous faites un certain nombre de choix qui vont dans le bon sens, qu'il s'agisse de la création du conseil en évolution professionnelle, de la place plus importante accordée aux branches professionnelles dans la définition des formations, de la meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et la demande d'emploi ou, enfin, de la certification plus tangible des organismes de formation. Oui, la réforme de la formation professionnelle avance – elle est en marche, si j'ose dire... Mais, pour l'heure, elle avance boiteuse, car si elle prend mieux en compte les besoins et les attentes des entreprises, elle ignore le rôle des territoires qui, dans votre réforme, occupent un rang secondaire alors qu'ils doivent forcément être associés dans la formation professionnelle, l'apprentissage, l'accompagnement vers l'emploi, dès lors qu'ils sont impliqués et compétents en matière de développement économique et de suivi des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Tous les acteurs doivent être associés – c'est probablement l'un des points sur lesquels votre projet de loi ne propose pas de solution – pour améliorer l'orientation des individus. Or, si le projet de loi vise à établir un meilleur partage des compétences entre l'État et les régions pour améliorer l'orientation dès le collège, on ne distingue pas clairement les moyens qui permettront d'atteindre cet objectif. Quelles garanties pouvez-vous nous apporter à ce sujet ?

Tous les acteurs doivent être associés pour encourager la mobilité professionnelle. La reconversion, les transitions professionnelles, la construction d'un nouveau projet professionnel sont des éléments essentiels de la fluidité du marché du travail et de la lutte contre le chômage. Pensez-vous que conseil en évolution professionnelle soit en mesure, à lui seul, de développer cette culture de la mobilité professionnelle, qui est absente en France mais dont nous avons tant besoin ?

Tous les acteurs de l'emploi doivent être associés pour mieux accompagner le retour à l'emploi. Or l'examen du projet de loi donne le sentiment que la formation professionnelle, l'indemnisation via l'assurance chômage, l'accompagnement des demandeurs d'emploi sont autant de domaines cloisonnés qui relèvent d'opérateurs de différents niveaux, alors même qu'il faudrait assurer un continuum. Cette continuité, là encore, c'est au plus près des territoires qu'il faut l'expérimenter. L'entrée en formation d'un demandeur d'emploi dans le cadre d'un nouveau projet professionnel ne peut ignorer les réalités d'un bassin d'emploi, lui-même situé dans une région qui a ses propres caractéristiques économiques. Dès lors, ne faut-il pas, pour mieux assurer la continuité territoriale de l'accompagnement vers l'emploi, expérimenter une régionalisation de Pôle emploi ?

M. Boris Vallaud. Madame la ministre, ce texte, qui a suscité beaucoup d'espérances et d'attentes, provoque essentiellement pour l'heure des inquiétudes, de la déception, et soulève des questions. Ces inquiétudes ne sont pas propres au groupe Nouvelle Gauche : elles sont assez largement partagées. Certes, elles ne portent pas sur tous les points de la réforme, mais c'est tout de même la première réforme de la formation professionnelle qui, depuis 1971, ne fait pas consensus.

Ces inquiétudes sont liées à certains des présupposés mêmes de votre texte, présupposés que traduit son intitulé : la « liberté de choisir son avenir professionnel ». Est-ce à dire qu'après cette réforme, ceux qui seraient encore au chômage l'auront choisi ? La formation, j'en suis convaincu, ne crée pas d'emplois et, bien souvent, les moins formés sont ceux qui pensent le moins à se former.

Les interrogations sont multiples. Elles sont liées, tout d'abord, à la faiblesse de l'étude d'impact, qui ne contient pas d'informations précises sur le schéma général des flux financiers issu de la réforme, qui permettraient de vérifier le niveau des ressources du CPF, du CPF de transition, et la réalité de sa simplification. Nous ne disposons d'aucun élément technique susceptible de nous expliquer comment vous comptez mettre en œuvre l'application mobile qui permettra de gérer son CPF, qui est tout de même l'une des « têtes de gondole » de cette réforme. Qui la met en œuvre ? Dans quel délai pourrions-nous l'utiliser ?

Nous nous interrogeons également sur la monétisation du CPF en euros. À cet égard, chacun doit être conscient de l'écart qui peut exister entre le budget disponible et le montant qui sera affiché en euros, après la conversion des 5,5 millions de comptes qui ont été ouverts. Faisons un calcul rapide : 72 heures de formation à raison de 14 euros de l'heure, cela fait 5,55 milliards d'euros. Or il est prévu d'attribuer au CPF 0,4 % de la masse salariale. Le calcul est donc simple : le budget disponible sera de 1,75 milliard d'euros. Il manque ainsi 3,8 milliards d'euros. Bien entendu, tous les CPF ne seront pas mobilisés en même temps, mais une régulation sera nécessaire car, pour l'instant, les euros que vous annoncez sont de la monnaie de singe !

Nous nous interrogeons sur le montant forfaitaire du CPF. En réalité, ces 14 euros ne sont pas un plancher mais un plafond. Ainsi, un certain nombre de droits seront réduits, en particulier ceux qui permettaient de financer des formations techniques nécessitant des plateaux lourds, dont le coût pouvait être de l'ordre de 50 euros de l'heure.

Des interrogations, nous en avons aussi sur l'avenir du congé individuel de formation, que vous transformez en CFP de transition. Le CIF fonctionnait bien, notamment parce que le taux de rémunération était d'au moins 80 % du salaire. Aujourd'hui, nous ne savons pas quel sera ce taux de remplacement et on peine à comprendre pourquoi vous supprimez le CIF pour le remplacer par ce que le Conseil d'État qualifie d'usine à gaz.

Une interrogation similaire porte sur la privatisation du conseil en évolution professionnelle. Certes, les FONGECIF manquaient de moyens, mais leur expertise était réelle. Pourquoi prendre le risque de privatiser le CEP ?

J'en viens à l'apprentissage. En la matière, l'inquiétude tient au pari que vous faites sur la régulation du système, qui nous paraît particulièrement hasardeux. Plutôt qu'aux branches professionnelles, qui n'ont, pour la quasi-totalité d'entre elles, aucune consistance juridique, il aurait été plus intelligent de confier cette régulation aux régions tout en veillant à ce qu'elles mobilisent bien les moyens alloués par l'État pour le développement de l'apprentissage. Vous prenez des risques en matière de régulation territoriale de l'offre de formation par l'apprentissage, et les CFA ont raison d'être inquiets quant à la pérennité à moyen terme de leur financement et de leur fonctionnement. De fait, le financement au contrat plongera un certain nombre de centres de formation chroniquement déficitaires dans de grandes difficultés et créera des rentes de situation pour ceux du supérieur, qui capteront les fonds de l'apprentissage.

Nous avons également des interrogations sur le financement du plan d'investissement dans les compétences. Quinze milliards d'euros : ce montant nous avait paru ambitieux. En réalité, il n'y a pas un euro de plus. Vous annoncez vouloir former, en cinq ans, un million de demandeurs d'emploi ; force est de constater que c'est moins qu'en 2016 et 2017. Du reste, sur les premiers mois de l'année, les entrées en formation sont en chute libre.

Enfin, nos interrogations portent sur l'assurance chômage. Là encore, on est frappé par le décalage entre les promesses de campagne d'Emmanuel Macron et la réalité objective. Nous sommes en effet bien loin d'une assurance chômage universelle, car celle-ci concernera peu de monde : 50 000 personnes, tout au plus. Quant à la question essentielle des contrats courts, la majorité s'en tient à une clause de style. Nous avons proposé, il y a quelques mois, des amendements sur ce point, mais ils ont été repoussés. En quinze ans, les embauches sous cette forme sont passées de 1,5 million par trimestre à plus de 4 millions. Un CDD de moins d'un mois sur deux conclus dans toute l'Union européenne l'est en France. Que faites-vous pour taxer la précarité plutôt que l'emploi ?

Voilà nos inquiétudes, madame la ministre. Nous craignons que l'individualisation des droits ne laisse les plus fragiles au bord de la route, au motif de libérer les énergies.

M. Adrien Quatennens. Madame la ministre, l'été dernier, vous défendiez avec conviction votre projet de déconstruction méthodique du code du travail. Selon vous, l'Accord national interprofessionnel de 2013, les lois Rebsamen et Macron de 2015, la loi El Khomri de 2016 n'étaient pas allées assez loin : il fallait déréguler davantage encore le marché du travail. Il vous paraissait urgent de pousser le curseur encore plus loin, fragilisant toujours plus les salariés, affaiblissant les syndicats et défaisant les lois sociales de notre pays. Vous avez mené votre réforme tambour battant, par ordonnances. Privant le Parlement de ses

prérogatives, vous avez fait de notre assemblée une simple chambre d'enregistrement en vous reposant sur une majorité qui fait bloc contre l'opposition, même quand elle peut lui concéder raison. Votre méthode de concertation avec les partenaires sociaux s'apparente à un bel exercice de communication. Les mesures que vous avez prises ont rendu plus précaire le CDI, ont conduit à la suppression des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ont réduit les moyens de l'inspection du travail, renforcé le monologue patronal, malgré vos promesses de dialogue social, et raréfié les négociations portant sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. À cette heure, de nombreux salariés du privé subissent directement les conséquences de votre politique.

Je dois cependant vous reconnaître une constance idéologique. Favorable à ce que vous appelez la « flexisécurité », vous avez justifié vos ordonnances de dérégulation en tentant de faire croire qu'elles permettraient la relance de l'emploi dans notre pays – « libérer les énergies », disiez-vous. Pourtant, votre politique de flexibilisation est manifestement un échec puisque, un an après l'élection de la majorité, et malgré des statistiques qui ne comptabilisent pas les demandeurs d'emploi en formation, le chômage repart à la hausse et atteint désormais 9,2 %, voire 19,6 % si l'on tient compte du « mal-emploi ».

Nous pensons que vous aviez achevé ce mouvement de flexibilisation du marché du travail, mais vous nous réserviez encore de bien mauvaises surprises. Désormais, vous voulez renforcer le contrôle des chômeurs et les obliger à remplir un journal de bord. Les offres considérées comme raisonnables et ne pouvant être refusées seraient désormais définies de manière variable d'un demandeur d'emploi à l'autre et aux dépens de toute considération d'égalité de traitement. Vous trahissez une promesse de campagne du candidat Macron en refusant d'indemniser les indépendants. Quant à l'indemnisation des démissionnaires, elle est si restrictive que 40 000 personnes seulement seront concernées, au lieu de plusieurs centaines de milliers, comme vous l'aviez promis. Vous laissez aux branches professionnelles le soin de définir les formations dispensées dans le cadre de l'apprentissage et, ce faisant, vous les soumettez – c'est un risque – aux besoins immédiats, sans préparer les réponses aux défis futurs.

La question que je vous pose au nom du groupe France Insoumise est simple, madame la ministre : où sont les mesures de sécurisation du parcours des actifs ? Où sont les résultats des promesses que vous avez formulées devant les Français et devant la représentation nationale ?

M. Pierre Dharréville. Madame la ministre, si la formation professionnelle doit être un droit universel, elle ne peut cependant suffire à régler la question du chômage de masse, qui nécessite une politique économique globale utilisant autrement les richesses créées.

Sur la forme, ce projet de loi recouvre un champ extrêmement vaste, au risque d'être un peu fourre-tout et imprécis. Il comporte des renvois par trop

systématiques à des décrets, nous empêchant ainsi de connaître réellement les modalités d'application de ses dispositions, au point que se pose la question du respect de l'article 34 de la Constitution. Par ailleurs, la façon dont vous avez manié le dialogue social, auquel vous avez maintes fois proclamé votre attachement, ne laisse pas d'interroger puisque la feuille de route était préétablie pour que les négociations se déroulent dans un délai restreint. En définitive, les organisations patronales sont plutôt satisfaites et les organisations de salariés plutôt mécontentes. Cette habitude fait système : entre ces intérêts contradictoires, vous avez décidément choisi votre camp.

Sur le fond, vous nous aviez promis qu'après avoir libéré le capital, vous protégeriez les salariés. Hélas ! Entre-temps, vous n'avez pas trouvé la pierre philosophale et la matrice de ce projet reste la même que celle des ordonnances : il s'agit, une fois de plus, de faire confiance au marché. En somme, vous libérez davantage encore le marché de la formation, sans un mot pour les ambitions des services publics : l'AFPA, Pôle Emploi, les missions locales et les maisons de la formation. La responsabilité est individualisée. *Quid* de l'évolution des obligations de financement des entreprises ? Du reste, pouvez-vous nous dire si le Plan d'investissement dans les compétences sera financé ? La formation professionnelle conservera-t-elle un financement global suffisant ? L'avez-vous chiffré ? Allez-vous sanctuariser la cagnotte que constituera la somme des versements ?

Sur le plan individuel, rien ne garantit la qualité des formations ni leur caractère qualifiant et diplômant. Le CPF en euros n'est pas au niveau ; il nourrit d'ailleurs beaucoup d'inquiétudes. Pourquoi avoir supprimé le CIF, au lieu de l'améliorer ? Que sont, en effet, 500 euros par an, quand une formation de soudeur à Port-de-Bouc coûte au moins 10 000 euros ? On risque d'assister à la mise en œuvre d'une logique « court-termiste » et utilitariste de la formation, qui va à l'encontre d'une conception émancipatrice du travail. Les modules de formation deviennent des granules, les acquisitions de compétences étant uniquement liés à un poste de travail. Cela ne concourt pas à l'élévation réelle du niveau de connaissance et donc à la vitalité du travail dans l'entreprise pour relever les défis de sa transformation. Cela rejoint la démarche d'individualisation des parcours, chacun étant abandonné à sa responsabilité, dans un grand supermarché de la formation, avec une faiblesse avérée des dispositifs d'accompagnement, pourtant essentiels.

L'orientation suscite des inquiétudes, notamment à propos des CIO et de l'ONISEP. Pouvez-vous nous donner des précisions à ce sujet ? On s'inquiète également du choc que ce projet va faire subir aux structures existantes, déjà bien fragilisées par le système des appels d'offres et dont les personnels sont très précarisés. On s'inquiète de l'enracinement territorial des formations et de leur lien avec le terrain, ainsi que de l'affaiblissement des droits collectifs.

En ce qui concerne l'apprentissage, en quoi ce projet garantit-il aux jeunes une formation de qualité qui se déroule dans de bonnes conditions ? Quelle place

réelle pour les lycées professionnels, acteurs parmi d'autres sur le marché ? Quels sont les objectifs éducatifs généraux que vous poursuivez ? En réalité, le pilotage public de l'apprentissage va s'effacer et le mode de financement des CFA risque d'orienter les établissements vers les formations les plus rentables en délaissant nombre de formations dont nous avons besoin. Les dispositions du projet de loi risquent d'imposer aux jeunes apprentis les contraintes d'un contrat de travail classique sans ses contreparties, en termes de salaire et de droits, notamment en cas de rupture d'un contrat.

Pour l'assurance chômage enfin, vous proposez une étatisation et une fiscalisation sans universalisation. Vous poursuivez le durcissement du contrôle des chômeurs, en les rendant coupables de leur situation, avec le journal de bord quotidien. Lutter contre la fraude est nécessaire, mais partout : pour les 0,4 % de chômeurs en cause, les dispositifs existent. Alors qu'un renforcement de l'accompagnement individualisé est nécessaire, 4 000 postes à Pôle emploi seraient menacés. Le pouvoir de radiation attribué à Pôle emploi n'a-t-il pas pour but de faire baisser le nombre de chômeurs ayant droit à une indemnisation ? Faut-il rappeler que l'assurance chômage est d'abord un droit pour des travailleurs qui ont cotisé, et que chacun a le droit d'obtenir un emploi. Si, chaque année, 200 000 offres d'emploi ne sont pas pourvues, dont certaines appellent un effort sur la formation, la question de leur qualité se pose. De toute façon, elles ne sauraient suffire, au regard des quelque 6 millions de chômeurs que compte notre pays.

En définitive la liberté que vous promettez risque d'être, pour beaucoup, totalement factice. En tout état de cause, je forme le vœu, au nom du groupe de la Gauche démocrate et républicaine, que la discussion parlementaire ait plus d'effets sur ce projet sur la loi que sur les précédentes.

Mme Michèle de Vaucouleurs. Madame la ministre, le groupe MODEM se félicite que ce projet de loi majeur arrive en discussion à l'Assemblée car la situation actuelle, tant dans le domaine de l'apprentissage que de l'accès à la formation professionnelle, n'est pas satisfaisante. Nous l'avons constaté au cours des différentes auditions, l'apprentissage souffre d'un manque de reconnaissance, alors qu'il s'agit d'une voie d'excellence. De nombreuses personnes en sont exclues, par leur âge ou par un défaut d'orientation. Notre système de formation professionnelle, complexe et peu accessible, ne permet pas à chacun de se saisir pleinement du droit essentiel de se former tout au long de la vie. En outre, les évolutions du monde du travail laissent une partie de la population à l'écart des garanties minimales en cas de rupture dans leur parcours professionnel.

Loin d'être cosmétiques, les dispositions du projet de loi visent à opérer une véritable refonte du système, de manière à atteindre les objectifs que nous nous fixons en matière d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

S'agissant de l'apprentissage, l'extension de son accès jusqu'à 30 ans, le financement de chaque contrat, l'assouplissement global du système et la sécurisation du parcours des apprentis nous sont notamment proposés.

L'orientation est, par ailleurs, partiellement confiée aux régions qui, grâce à leur connaissance économique des territoires, sont à même d'aiguiller notre jeunesse.

En ce qui concerne la formation professionnelle, chacun pourra mobiliser ce droit de manière simple via un compte personnel de formation rénové en euros et par le biais d'une application dématérialisée. La qualité des formations sera également affichée de manière plus transparente et davantage contrôlée.

Notre groupe souscrit pleinement à l'architecture générale du projet. Les amendements que nous déposerons viseront, pour l'essentiel, à garantir que la transition s'effectuera dans les meilleures conditions, en incluant tous les acteurs et en s'assurant que chaque disposition nouvelle prendra bien en compte l'inclusion de chacun, y compris les personnes les plus éloignées de l'emploi.

Une des clés de la réussite de cette réforme ambitieuse sera le calendrier retenu. Celui-ci devra notamment intégrer les nécessités d'adaptation de chaque acteur pour chaque mission. Pouvez-vous, madame la ministre, nous préciser le calendrier que vous jugez adéquat pour garantir au mieux la réussite des transformations qui seront engagées ?

Par ailleurs, en ce qui concerne la présence de la région au sein de France compétences, pourriez-vous nous indiquer s'il s'agira d'élus ou d'agents de la collectivité ?

Enfin, il ressort de notre travail sur le terrain qu'il pourrait être intéressant d'attribuer un label aux entreprises, notamment aux artisans, qui accueillent des apprentis. Le ministère du travail pourrait-il s'impliquer, aux côtés des branches et des chambres, dans le développement d'un tel outil ?

M. Sylvain Maillard. Madame la ministre, mon intervention portera surtout sur le titre I^{er} ; Monique Iborra et Carole Grandjean, mes collègues du groupe LAREM, traiteront respectivement du titre II et du titre III.

Tout à l'heure, notre collègue Vallaud a dit que nous prenions un risque. Je crois, pour ma part, que le vrai risque serait de ne rien faire. En matière d'apprentissage, par exemple, le nombre des contrats s'établit, depuis des années, aux environs de 400 000, soit beaucoup moins que dans les pays européens où le taux d'insertion est bien meilleur que le nôtre. Il nous faut donc prendre un risque.

Vous avez appelé de vos vœux un changement de société et de culture. À cet égard, ce texte correspond parfaitement à notre objectif et à la promesse du candidat Macron. Vous avez dit vouloir libérer l'offre de formation. Le « coût contrat » sera probablement un outil puissant qui permettra enfin de faire « matcher » l'entreprise et l'apprenti, qui sera automatiquement inscrit dans un CFA. Lors de nos auditions, nous avons pris connaissance de plusieurs cas qui illustrent les limites du système actuel, dans lequel l'adéquation entre l'offre et la demande n'était pas prise en compte dans la programmation arrêtée par les régions.

Désormais, les branches seront les pilotes du système. De fait, les entreprises sont les plus à même de déterminer les besoins. Comme dans tous les pays où cela fonctionne – l’Allemagne, la Suisse, les pays nordiques, l’Autriche –, les branches doivent être à l’offensive et déterminer les besoins, avec bien sûr l’État ou les régions. C’est ce système-là que nous souhaitons mettre en place en France.

Nous mettons beaucoup d’argent dans le système actuel. Or c’est un système injuste, car il forme surtout les cadres des grandes entreprises, mais beaucoup moins les ouvriers des TPE ou des PME. Or, vous l’avez très bien dit, 60 % des emplois de 2030 n’existent pas à l’heure actuelle. Nous allons donc devoir tous nous former tout au long de notre vie soit parce que notre métier évolue, soit parce qu’il nous faudra apprendre un autre métier.

À cette fin, vous créez deux dispositifs très puissants : la péréquation et le CPF en euros, lequel a suscité de nombreux débats. Il s’agit pourtant, selon nous, d’une réponse forte aux besoins qu’a chacun de construire son employabilité tout au long de sa vie. Ce projet traduit bien notre message politique : à chaque âge, à chaque moment de notre vie, nous devons être en situation d’émancipation. C’est quelque chose de très fort, et je crois que le CPF en euros, malgré certaines réticences, certaines limites, nous permettra d’atteindre cet objectif.

Enfin, madame la ministre, cette réforme copernicienne, comme vous l’avez appelée, modifiera profondément la « form’ pro » et l’apprentissage. Ma question sera simple, même s’il est peut-être compliqué d’y répondre aujourd’hui : quelles seront, selon vous, les étapes indispensables à la réussite de cette réforme ? Nous posons aujourd’hui la première pierre, mais c’est sur le terrain que se fera, dans les mois qui viennent, la réussite de cette réforme.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. En ce qui concerne l’apprentissage, l’orientation est un point très important pour vaincre ce qui est vécu comme une fatalité. De fait, le taux des jeunes en apprentissage ne dépasse pas 7 %, et toutes les réformes qui ont été entreprises dans ce domaine depuis dix ou quinze ans ont échoué. Or, dans tous les pays européens qui ont vaincu le chômage de masse des jeunes, 15 % à 20 % d’entre eux sont en apprentissage. Si nous voulons atteindre cet objectif, plusieurs éléments doivent y concourir. En matière d’orientation, l’action que les régions mèneront avec les collèges et les lycées pour faire découvrir aux élèves les différents métiers et les valoriser est importante. Mais il faut également dire la vérité aux familles, qui ne manqueront pas d’être étonnées lorsque nous publierons sur internet les résultats de chaque CFA et de chaque lycée professionnel en matière de réussite au diplôme, d’insertion professionnelle et de rémunération des premiers postes, notamment aux niveaux V et IV.

Si le nombre d’apprentis s’est maintenu ces dernières années, c’est parce qu’il a explosé dans l’enseignement supérieur, dont relèvent aujourd’hui 150 000 des 420 000 apprentis. C’est très bien : il ne s’agit pas de limiter l’apprentissage

dans l'enseignement supérieur, mais il doit progresser là où nous avons jusqu'à présent échoué collectivement, c'est-à-dire pour les titulaires de CAP et de bacs « pros », les niveaux V et IV. Car ce sont tous ces jeunes qui n'ont pas pu accéder à une formation initiale qui se retrouvent dans ce fameux 1,3 million de NEET. Nous devons donc avoir pour priorité de penser des dispositifs qui permettent de mobiliser tout le monde, notamment les niveaux V et le IV, autour de cet objectif, tout en continuant de laisser respirer et grandir le niveau supérieur.

Plusieurs d'entre vous ont évoqué la place des territoires. Je crois qu'il y a un faux débat. Comment peut-on croire qu'une région peut agir toute seule dans ce domaine, que les entreprises sont superflues et qu'il n'est pas besoin de les mobiliser ? Contrairement à ce qui se passe dans tous les pays européens où l'apprentissage est une réussite, elles n'ont qu'un strapontin dans le dispositif actuel, de sorte qu'elles n'ont pas leur mot à dire sur le diplôme ou sur le CFA, qui n'a pas besoin de les solliciter pour son financement. De ce fait, bon nombre d'entreprises se sont désintéressées de l'apprentissage, sauf dans l'enseignement supérieur car, à diplôme égal, elles préfèrent évidemment recruter des jeunes qui ont deux ans d'expérience et une plus grande maturité ; mais pour les niveaux V et IV, elles se sont continuellement désengagées depuis quinze ou vingt ans. Il faut donc remettre dans le système l'entreprise, le jeune, qui doit pouvoir choisir, et le CFA, qui aura intérêt à se déminer sur le terrain pour aller chercher des jeunes et des entreprises s'il sait qu'il n'a plus de limites de financement. Le « coût au contrat », j'y reviens, est très important. Non pas pour le plaisir de changer le système de financement – cela n'a aucune importance –, mais parce que notre système de subventions est malthusien par nature car il a deux limites : certaines régions utilisent une part non négligeable du produit de la taxe d'apprentissage pour ne pas financer les CFA tandis que d'autres les maintiennent dans un état de famine – comment assurer une formation de qualité en CAP de cuisinier avec 2 500 euros pour l'année ? Mais surtout, le CFA, une fois sa subvention versée et en l'absence de budget rectificatif, est contraint de refuser les jeunes et entreprises qu'il pourrait accueillir en cours d'année, faute de financements – à la différence du contrat de professionnalisation qui fonctionne au coût au contrat et n'est pas limité, et c'est cette souplesse qui explique pourquoi il progresse.

Si nous partons du principe que l'apprentissage est une valeur pour les jeunes et leur offre une perspective d'insertion professionnelle, de formation, d'émancipation et de confiance en soi, et qu'il permet de trouver les compétences dont les entreprises ont besoin, alors c'est aux acteurs les plus proches du terrain – le jeune, l'entreprise et le CFA – de piloter le processus sans entrave. C'est au cœur de la question du financement.

Il va de soi que les régions seront partenaires : il n'est pas question de s'en passer. Elles conservent la compétence d'investissement des lycées et des CFA, qui structure l'offre de formation. Leur compétence d'orientation est renforcée, justement parce qu'elles sont compétentes en matière de développement économique et savent déterminer – avec les entreprises, les partenaires sociaux et les établissements scolaires – dans quels métiers il convient de valoriser l'offre.

De surcroît, la dotation d'aménagement du territoire qu'elles toucheront leur permettra d'assurer « le dernier kilomètre » pour un CFA qui en aurait besoin.

Nous rencontrons les représentants des CFA depuis des mois. Que disent les maisons familiales rurales ? Elles constatent les freins à leur financement mais se réjouissent de pouvoir recevoir 30 % de jeunes supplémentaires. De même, les Compagnons du devoir s'attendent à doubler de taille dans les cinq prochaines années. Et pour cause : nous levons tous ces freins. Il faut savoir écouter les acteurs de terrain : les chambres de métiers, par exemple, étaient initialement réticentes – en partie parce que certains se sont amusés à leur faire peur ; mais je ne veux pas faire de politique politicienne, le sujet est trop important. Si le président de l'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA) a annoncé son soutien, ce n'est pas pour le plaisir de faire plaisir, mais parce qu'il est conscient que certains CFA des métiers – rappelons que la moitié des apprentis exercent dans le secteur de l'artisanat – sont limités dans leurs moyens ; désormais, ils pourront ouvrir des sections en étant assurés du financement.

En tout état de cause, le système actuel ne fonctionne pas. Nous entendons libérer les capacités afin que les acteurs, notamment les jeunes et les entreprises, s'en saisissent ; encore faut-il qu'ils le fassent, faute de quoi nous ne réussirons pas. Mais nous sommes persuadés que la mobilisation est possible.

Le coût au contrat permet de mieux utiliser l'argent disponible. La mauvaise nouvelle en cache une bonne : l'argent de l'apprentissage n'étant pas intégralement consommé dans des activités d'apprentissage, nous ouvrons ainsi la voie à des années de développement de l'apprentissage sans augmenter les prélèvements obligatoires. En outre, la durée du contrat pourra être modulée en fonction des acquis, ce qui permettra d'accueillir davantage de jeunes. L'apprentissage ne se trouvera donc en butée financière que dans quelques années, lorsque nous aurons tous pleinement réussi. Nous nous réjouissons alors de rencontrer de nouveau les partenaires sociaux pour constater le trop-plein de demandes émanant des entreprises et des jeunes et nous attaquer à ce problème : cela voudra dire que nous avons réussi.

Les délégations régionales de l'ONISEP (DRONISEP) seront placées sous l'autorité des régions : on ne saurait en effet souhaiter renforcer leurs compétences d'orientation sans leur donner les outils. Quant aux centres d'information et d'orientation (CIO), la plupart des régions et des conseillers d'orientation ne souhaitent pas qu'il en aille de même. Les modalités d'organisation seront donc examinées dans certaines régions, sur une base volontaire et expérimentale. Les conseillers d'orientation sont principalement des psychologues qui apportent une valeur ajoutée, mais ne sont pas toujours spécialistes des métiers. C'est un travail de définition au long cours que le ministre de l'éducation nationale mène en bonne intelligence avec les régions et sur lequel il reviendra en séance publique.

Autre question importante : la péréquation généralisée, qui sera régulée par France compétences. Le secteur de l'artisanat, qui manque d'argent pour développer la formation, forme en proportion beaucoup plus d'apprentis que l'industrie – quoique celle-ci soit résolue à en former davantage. Sans péréquation, l'artisanat aurait déjà atteint les limites de ses moyens. Le dynamisme de ce secteur, néanmoins, lui garantit de pouvoir conclure d'autres contrats d'apprentis bouchers, coiffeurs, tailleurs de pierre, etc. Le principe est le suivant : en matière d'apprentissage, les secteurs moins dynamiques paient pour les autres. C'est un système sain, car il s'agit des compétences des jeunes du pays – une question qui concerne tout le monde. Il est logique que les financements aillent à ceux qui en ont besoin plutôt que d'être répartis en fonction du niveau de cotisation.

J'en viens aux questions portant sur la formation professionnelle. Le compte personnel de formation (CPF) d'une fleuriste est précisément un bon exemple, monsieur Cherpion. Une personne souhaitant créer une entreprise ou devenir salariée dans un métier qui n'est pas le sien pourra utiliser son compte personnel de formation – les trois quarts des formations financées par le congé individuel de formation entrent dans la durée du CPF. Aujourd'hui, 40 000 personnes peuvent ainsi suivre des formations longues et qualifiantes ; elles seront beaucoup plus nombreuses encore demain. Je rappelle qu'il ne s'agit pas de n'importe quelle formation : l'adaptation au poste de travail correspond à une obligation de l'entreprise mais la formation continue, depuis l'adoption de la loi de 1971, représente en moyenne trente-cinq heures par salarié et par an. Est-ce suffisant pour dispenser une formation qualifiante ? À l'évidence non. Cela étant, dans le cas qui nous occupe, les formations qualifiantes seront possibles puisqu'elles devront figurer dans le répertoire national des qualifications pour être prises en compte dans le CPF. Il faudra donc qu'elles débouchent sur l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle reconnu dans le répertoire.

Outre le recours au CPF, le salarié souhaitant changer de secteur pourra aussi négocier avec son employeur l'accès à une formation plus longue, ou utiliser le CPF de transition en complément, ou encore démissionner en activant l'assurance chômage pour réaliser son projet en utilisant son CPF ainsi que les financements consacrés à la formation. En clair, nous ouvrons le champ des possibles : il est faux de prétendre que tous les salariés ont les mêmes aspirations et se trouvent dans la même situation. L'un des objectifs de ce projet de loi consiste à lutter contre le sentiment qu'ont certains de nos concitoyens de subir leur vie professionnelle et à les convaincre qu'ils peuvent faire des choix, étant entendu que la compétence, dans notre société, est leur actif principal.

En ce qui concerne les FONGECIF, ce sont les partenaires sociaux qui, dans leur accord, ont décidé de remplacer le congé individuel de formation (CIF) par le compte personnel de transition. Ils ont en effet proposé un développement massif – en heures, et non en euros – du compte personnel de formation. Or, dans la mesure où les trois quarts des formations relèvent du CPF, le CIF doit servir de complément en cas de formation plus longue et non être activé dès la première

heure. Le compte personnel de transition est donc une proposition des partenaires sociaux, et non du Gouvernement. Les FONGECIF donneront lieu à une période de transition dont nous pourrions discuter plus en détail. En tout état de cause, qu'il s'agisse du compte personnel de transition ou des FONGECIF, c'est une instance paritaire qui validera les projets des salariés.

En matière de mobilité professionnelle, le conseil en évolution professionnelle ne suffira pas à lui seul à assurer le bon fonctionnement du dispositif, même s'il apportera un plus : nous sommes interrogés tous les jours sur les délais de validation des projets. Malgré la forte demande, le conseil en évolution professionnelle est un facteur de sécurisation important ; les partenaires sociaux ont voulu s'assurer qu'il ne sera pas de fait réservé aux cadres – appelons un chat un chat... Mais cela ne suffira pas car, vous avez raison, cela suppose un changement de culture : chacun doit bien comprendre qu'il n'a plus un droit formel, comme c'était le cas jusqu'à présent, mais un droit réel à la formation. C'est là qu'est la révolution ; et de ce point de vue, le CEP est un outil important.

Encore une fois, le compte personnel de formation devient un droit réel. Chaque année, les sommes issues des cotisations des employeurs seront transférées à la Caisse des dépôts. Mais le nombre d'heures qui figure sur votre compte – étant entendu que le taux de comptes épuisés est très faible – ne représente pas un droit mais l'indication d'un droit potentiel soumis à la validation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), lequel valide de fait les projets cofinancés par les entreprises... De ce fait, il faut savoir regarder les choses en face, les grandes entreprises touchent des montants supérieurs à leurs cotisations aux OPCA par le fait qu'elles disposent en interne des services de ressources humaines et de formation qui savent présenter les projets, tandis que les PME perçoivent des montants moindres ; d'où cette situation assez scandaleuse, où les PME financent la formation dans les grandes entreprises ! C'est une mutualisation qui fonctionne dans le mauvais sens ; nous voulons l'inverser.

La majorité des demandes relatives au CPF ne concerne pas les gens ayant un niveau d'études supérieures élevées, qui ont souvent accès à la formation, mais des formations du type CACES – le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité, qui permet de conduire des chariots et autres grues et qui ouvre l'accès à un vivier d'emplois innombrables – ou encore le permis poids lourds, secteur où 23 000 emplois sont à pourvoir. Autres formations très demandées : le TOEIC – *Test of English in International Communication* – en anglais, le TOSA – *Test on Software Applications* – qui est le certificat de compétences informatiques de base, et le CLEA – un certificat validant l'acquisition des compétences de base. Autrement dit, la demande la plus forte concerne des personnes peu qualifiées, qui ont le moins accès à la formation continue ; c'est pour eux que le système sera incitatif.

J'en viens à la question du financement. L'appareil d'État, dans ses arbitrages, ne saurait évidemment créer aucun droit qui ne soit pas finançable. Nous sommes néanmoins partis d'une hypothèse qui me semble raisonnable selon

laquelle les 26 millions d'actifs ne feraient pas tous valoir leurs droits la même année – ce qui ne peut se produire dans aucun domaine mutualisé, pas plus la formation que le congé maternité ou l'assurance chômage, par exemple. Nous avons donc défini des hypothèses fondées sur l'expérience et assorties de marges de sécurité qui permettent de financer le système.

Les formations dont le prix dépasse 14 euros en moyenne sont peu nombreuses : les formations des demandeurs d'emploi financées par les régions et par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) oscillent entre 12 et 13 euros. Nous avons fixé le taux de conversion à 14,25 euros ; la grande majorité des formations qualifiantes sont en deçà de ce niveau. Quelques-unes le dépassent néanmoins pour deux raisons, une bonne et une mauvaise : la mauvaise tient au fait que certains OPCA, pour éviter d'être excédentaires, paient des formations à un prix plus cher que ce que leur les achètent les entreprises, ce qui ne sert pas l'intérêt du système. Désormais, les prix pratiqués seront plus justes. Ensuite, face à l'abondance de la demande – je pense aux soudeurs, par exemple –, les entreprises et les branches souhaiteront à coup sûr cofinancer les formations, étant entendu qu'elles cibleront principalement les métiers en tension et les secteurs dans lesquels il existe des perspectives d'emploi et de promotion. Il est raisonnable de consacrer de l'argent collectif ou des entreprises à des métiers d'avenir et en tension.

L'organisation précise de France compétences sera définie par décret. Je rappelle que cet organisme permet d'en remplacer quatre autres dont les compétences sont très proches : le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), le conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) et la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). C'est donc une mesure de simplification majeure. Ensuite, la compétence sera partagée entre l'État, les régions et les partenaires sociaux, les modalités restant à déterminer.

Cet organisme quadripartite aura pour mission de réguler la qualité des formations – puisque tout organisme de formation ou CFA devra être certifié – en définissant le cahier des charges permettant d'accréditer et de certifier lesdits organismes. Il sera également chargé de réguler les prix, afin de soumettre à une logique commune les coûts au contrat, définis pour chaque branche ou pour chaque métier ; il signalera les coûts injustifiés et incohérents aux branches. Il pourra également se substituer à une branche défaillante et appuyer un opérateur de compétences. D'autre part, France compétences sera un lieu d'échanges entre l'ensemble des acteurs et permettra la péréquation de l'alternance, ainsi que la mutualisation pour les TPE-PME.

S'agissant de l'assurance chômage, l'objectif n° 1, qui correspond à un engagement de campagne, est d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés ; c'est pourquoi la cotisation à l'assurance chômage des salariés a été supprimée. Le régime sera compensé par l'impôt. Je rectifie au passage les chiffres de l'évolution

du chômage : il a augmenté de 0,2 % sur un trimestre, la tendance restant positive sur un an. Nous ne cesserons cependant de répéter que l'obstacle principal, pour la moitié des chômeurs, tient à leur manque de compétences – d'où l'importance du plan d'investissement compétences et la nécessité économique et sociale de cette réforme.

Le journal de bord ne sera pas quotidien mais mensuel, selon une pratique en vigueur dans de nombreux pays comme les pays nordiques, qui permet d'occuper le temps utile d'échange entre le conseiller professionnel et le demandeur d'emploi non pas à fournir des informations sur le parcours passé de l'intéressé mais à envisager des pistes pour l'aider à définir son projet. Cette vision de l'accompagnement fourni par le conseiller est plus dynamique. La proposition, qui nous a été soumise par Pôle Emploi, vient d'ailleurs des conseillers eux-mêmes, forts de leur expérience du terrain.

Tout droit s'accompagnant de devoirs, le droit à la formation doit être contrôlé, comme le sont les droits de sécurité sociale et l'impôt. Ce n'est pas le cœur du sujet mais il est normal d'exercer un contrôle. L'expérience prouve que le but unique de la très grande majorité des demandeurs d'emploi vise à trouver un emploi. Certains se découragent, néanmoins, et le contrôle sert précisément à les remobiliser. Reste enfin une petite minorité de personnes qui utilisent un système collectif sans chercher d'emploi et sans connaître de difficulté particulière – et qui, ce faisant, démoralisent les autres. Il faut y remédier ; c'est une question d'équité.

Je précise qu'il n'y a pas six millions de chômeurs en France : ne confondons pas les chômeurs et les personnes inscrites à Pôle Emploi, qui ne cherchent pas toutes un emploi. Il y a 2,7 millions de demandeurs d'emploi ; utilisons des statistiques comparables sur le plan international.

S'agissant des calendriers de mise en œuvre, l'aide unique aux employeurs et l'aide au permis de conduire seront déployées dès 2019. C'est au cours de cette même année de transition que le système de financement basculera. Le système de coût au contrat s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2020, car il faut d'abord mettre en place les opérateurs de compétences et France Compétences. Pendant l'année de transition, en 2019 donc, les régions conserveront – certaines prétendent sciemment le contraire, à tort – la compétence d'investissement, mais aussi, jusqu'au 31 décembre 2019, la compétence de fonctionnement si la ressource est dynamique. Il n'y a donc aucune raison de pénaliser des CFA dès la rentrée, sinon pour pénaliser des jeunes dans les entreprises.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Nous en venons aux questions des députés.

Mme Monique Iborra. Ma question porte sur l'assurance chômage. J'ai cru comprendre que les dispositions figurant dans le titre II n'avaient pas été annoncées par le Président de la République alors qu'il m'avait semblé l'entendre les annoncer pendant la campagne présidentielle.

Vous ouvrez de nouveaux droits aux travailleurs indépendants en cessation d'activité qui forment une population certes hétérogène mais croissante. S'agissant des démissionnaires, vous respectez l'esprit de l'accord national interprofessionnel des partenaires sociaux. Vous souhaitez également lutter contre la précarité de l'emploi en instituant un système de bonus-malus, le nombre de contrats courts ayant explosé au cours des dernières années. Vous prônez un accompagnement plus personnalisé et plus opérationnel des demandeurs d'emploi incluant le contrôle, en insistant sur un contrat négocié et passé entre le demandeur d'emploi et le conseiller de Pôle emploi. Enfin, vous proposez que l'État s'implique davantage au moyen d'une lettre de cadrage concernant la gestion de l'assurance chômage, principalement pilotée par les partenaires sociaux. Pouvez-vous nous préciser ce qui justifie ce renforcement de l'implication de l'État, qui inquiète et préoccupe les partenaires sociaux ? Pouvez-vous aussi préciser si la contribution globale versée par l'UNEDIC à Pôle Emploi sera maintenue ?

M. Joël Aviragnet. Vous nous avez dit avoir rencontré les responsables des centres de formation des apprentis, madame la ministre ; j'ai quant à moi rencontré ceux de ma circonscription et je voudrais vous faire part de leurs inquiétudes, que je partage. En Occitanie, 6 000 apprentis fréquentent des sections d'apprentissage en sous-effectif – de l'ordre de dix élèves – soit 17 % des apprentis de la région. Avec ce projet de loi et la mise en place du financement au contrat, les sections et les effectifs seront gravement menacés de fermeture pour cause de « non-rentabilité ». Les directeurs de CFA deviendront gestionnaires de centres de profits et devront développer les filières rentables au détriment des moins rémunératrices. Ne craignez-vous pas que loin de favoriser l'apprentissage, cette mesure ne produise l'effet inverse ? Cette crainte est largement partagée.

Jusqu'à présent, les régions détenaient la compétence de l'apprentissage et élaboraient les cartes de formation en fonction des besoins locaux dans un objectif d'aménagement du territoire et d'égalité d'accès aux formations. Cela semblait adapté aux besoins des jeunes qui connaissent des difficultés de déplacement, notamment en milieu rural, et qui ont besoin de lieux de formation de proximité – contrairement aux générations plus anciennes comme la mienne, qui acceptaient de partir loin.

Par cette réforme, le Gouvernement recentralise cette compétence régionale – une première depuis 1982 et la création des régions. Cela semble traduire une vision parisienne et centralisatrice du pouvoir alors même que dans leur immense majorité, les régions ont un bilan positif en matière d'apprentissage. Pourquoi mettre en difficulté les CFA en milieu rural qui, par l'intermédiaire des régions, profitaient d'une gestion décentralisée de proximité et obtenaient de bons résultats ?

Dernière inquiétude : quel sera l'impact sur le financement des établissements spécialisés d'aide par le travail (ESAT) si la sous-traitance n'est plus comptabilisée dans le fameux seuil de 6 % d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Mme Patricia Gallerneau. Un doute persiste au sujet des modalités d'application du texte s'agissant de l'ouverture de l'indemnisation chômage aux démissionnaires ; vous y avez partiellement répondu, madame la ministre. La durée de cotisation nécessaire pour ouvrir des droits devait être de cinq ans ; encore était-il important de préciser que cette durée doit être continue. Pourriez-vous nous communiquer un chiffrage précis concernant cette ligne dont les conséquences pourraient être importantes ?

D'autre part, le nouveau droit ouvert aux indépendants de percevoir une allocation forfaitaire n'est soumis à aucune contrepartie : aucune cotisation n'est créée pour participer au financement de cette allocation. Est-il prévu de créer une cotisation concernant les indépendants ?

Mme Carole Grandjean. Nous vous remercions, madame la ministre, de nous avoir présenté les orientations de ce projet de loi. Nous saluons votre démarche de confiance envers les acteurs de la vie professionnelle, qui est aussi une ambitieuse démarche de responsabilisation pragmatique et facilitatrice. L'inclusion, qui fait l'objet du titre III, est un engagement nécessaire pour une société évoluée et équilibrée. Ce titre est donc un socle important de notre politique d'avenir en faveur des compétences.

Il me semble indispensable d'évoquer de nouveau quelques chiffres pour retracer l'évolution de la législation et ses résultats : 50 % des emplois seront transformés ; l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est fixée à 6 % mais leur emploi réel ne dépasse pas 3,4 %, tandis que leur taux de chômage atteint 19 %. Leur part parmi les apprentis est de 1 % – et même de 0,5 % pour les adultes autistes. Les écarts de rémunération, à travail égal, restent trop importants : 9 % à travail égal et 25 % sur l'ensemble d'une carrière. À cela s'ajoutent les 16 % de travailleurs handicapés dans la population active européenne et les 500 000 travailleurs détachés en France.

Tous ces chiffres nous imposent de prendre la mesure du décalage qui existe entre la législation et la culture des entreprises et de la société. Il est indispensable d'encourager les parcours de carrière et de les faciliter par l'acquisition de compétences ; nous vous accompagnerons naturellement dans cette démarche.

Vous avez énoncé plusieurs principes visant à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et à instaurer une obligation de résultat plus que de moyens pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes, de même que plusieurs outils visant à lutter contre le travail détaché illégal. La concertation que vous avez conduite a sans doute déclenché un changement de culture, mais comment envisagez-vous d'accompagner concrètement la prise en main proactive de ces enjeux par nos entreprises ?

M. Gilles Lurton. Les CFA, notamment les CFA ruraux, proposent des formations parfois confidentielles et pourtant nécessaires à l'économie des

territoires. Lorsque la responsabilité de l'apprentissage sera confiée aux branches et non plus aux régions, quel type de contrôle permettra de s'assurer du maintien des CFA ruraux ? Je suis d'accord sur le fait que l'apprentissage constitue une valeur pour les jeunes. À mon sens, il représente la meilleure insertion vers l'emploi alors que le nombre de demandeurs d'emploi semble repartir à la hausse, le chiffre de l'INSEE fait état d'une hausse de 3,1 % sur les trois derniers mois. Les branches seront-elles en mesure d'assimiler cette nouvelle compétence, alors qu'elles sont en pleine réorganisation puisqu'il leur faut passer de quatre cents à deux cents d'ici à 2019 ?

Ma deuxième question a trait à la nécessité de relancer l'apprentissage – objectif que je partage également. Selon moi, la difficulté principale tient non pas à l'accès à l'apprentissage – car je suis certain que vous trouverez les bonnes solutions – mais à la décision du jeune de franchir le pas en quittant l'enseignement général pour un enseignement manuel. Comment les mesures proposées dans ce projet de loi permettront-elles selon vous de mieux orienter les jeunes vers l'apprentissage lorsque le cursus d'enseignement général ne leur convient pas ? Avez-vous fixé un objectif à atteindre concernant le nombre d'apprentis et, si oui, dans quel délai ?

Enfin, quelle est la situation des ESAT en matière d'apprentissage, étant donné la non-comptabilisation des contrats qu'ils passent dans le calcul du taux d'emploi des travailleurs handicapés ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Nous partageons tous le même objectif de développement de l'offre de formation et d'apprentissage. Il faut augmenter le nombre de places en CFA et de jeunes en apprentissage dans les entreprises : là est le cœur du sujet. Si le système actuel, que de nombreux amendements viseront à maintenir, fonctionnait si bien, pourquoi aurions-nous perdu tant d'apprentis depuis dix ans ? Pourquoi la France aurait-elle trois fois moins d'apprentis que l'Allemagne dans la même classe d'âge ? Comment peut-on considérer que le système actuel fonctionne correctement ? Sur le plan qualitatif, sept apprentis sur dix sont employés mais, sur le plan quantitatif, c'est un échec collectif.

Votre remarque sur les CFA en Occitanie, monsieur Aviragnet, prouve que nous avons les mêmes chiffres. Un mot sur les CFA en zone rurale qui ne peuvent former que dix, huit voire six jeunes par section : si aucun jeune ni aucune entreprise ne viennent, il n'est pas question de consacrer de l'argent public mutualisé à des formations sans candidats ni débouchés, qui emmèneraient les jeunes dans le mur. Comme vous, monsieur le député, nous estimons qu'il faut augmenter le financement de 20 % des places car le coût au contrat ne suffira pas, pour les raisons que vous dites. Il doit être possible de suivre une formation de cuisinier en zone rurale ou même dans une ville moyenne sans avoir à parcourir cent kilomètres, même avec un internat. La dotation que nous avons arrêtée pour les régions correspond donc à 20 % des places, en sus du coût au contrat, ce qui devrait faire 7 000 ou 8 000 euros par contrat. Et comme certains soutiennent que

ce n'est pas vrai, nous avons proposé, en accord avec Régions de France, de mettre en place une mission flash avec la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), qui, dans quatre régions tests, va mettre tous les livres sur la table avec les services des conseils régionaux, examiner la situation de tous les CFA et vérifier si ce pourcentage de 20 % – soit 250 millions d'euros – est excessif, insuffisant ou adapté. C'est un exercice de bonne foi : certaines régions veulent sincèrement développer l'apprentissage – c'est le cas de l'Occitanie. Mais bon nombre de gens persistent à raisonner comme si le coût au contrat n'existait pas mais, encore une fois, il financera 80 % à 90 % des besoins ! Quand un CAP des chambres de métiers dans tel ou tel secteur, même avec dix apprentis, sera financé à hauteur de 6 000, voire 7 000 euros alors qu'il n'en a que 2 500 aujourd'hui, le centre de formation s'en tirera bien mieux qu'aujourd'hui... Cela étant, il faut en effet prévoir un complément dans toutes les situations d'insuffisance ; c'est l'objet de la dotation aux régions.

Un propos totalement infondé circule : on aurait transféré les compétences des régions aux branches. Je vous demande de me dire où c'est écrit dans le projet de loi ! Tout ce que nous disons, c'est que les entreprises doivent être beaucoup plus impliquées. Sinon, il n'y aura pas de contrats d'apprentissage, et donc pas d'apprentissage. C'est à elles de définir le référentiel des diplômes et de coconstruire les diplômes avec l'État. C'est exactement l'inverse d'une centralisation étatique ; car pour l'heure, ce sont les ministères de l'éducation nationale, du travail et autres ministères qui définissent les diplômes et on se borne à consulter les partenaires sociaux des branches. Cela signifie, honnêtement, qu'on peut passer outre – demain, ce ne sera plus possible. Est-ce normal ? Nous sommes le seul pays en Europe où les professionnels n'ont pas leur mot à dire sur les métiers de demain. Voilà la première compétence qu'on leur donne. L'avons-nous prise aux régions ? Non : les régions n'ont pas de compétence en matière de création de diplômes. Du reste, elles ne la réclament pas.

Venons-en au coût au contrat. Qui aura le pouvoir ? Les trois acteurs de terrain, les jeunes, l'entreprise et le CFA. Le financement du coût au contrat permettra de garantir la formation dans le CFA. C'est profondément une loi de décentralisation, mais pas au sens institutionnel, au sens opérationnel : on considère que l'apprentissage est d'abord l'affaire du jeune, de l'entreprise et du CFA. Et c'est dans ce triangle que les jeunes vont réussir et les entreprises exercer leurs compétences.

Encore une fois, je m'inscris en faux contre l'idée que l'on aurait transféré les compétences des régions aux branches professionnelles. Certains nous reprochent même de vouloir opérer une privatisation, ou une nationalisation – voire les deux à la fois, ce qui peut laisser perplexe... On peut en revanche parler d'une révolution copernicienne, dans la mesure où les institutions sont mises au service des jeunes, de l'entreprise et du CFA, qui disposent d'un pouvoir de décision, d'autonomie et de développement.

Les branches ont-elles les capacités nécessaires ? Beaucoup les ont, mais pas toutes. On devrait arriver à 200 branches, mais n'est pas toujours une question de taille. Dans l'artisanat, certaines branches, qui ne sont pas énormes, connaissent très bien leur métier parce qu'elles sont très investies dans l'apprentissage. À l'inverse, certaines ne sont pas en mesure de définir le coût au contrat. Mais à partir des bases de données dont on dispose, on connaît les moyennes de tous les coûts au contrat de tel ou tel métier. On demandera aux opérateurs de compétences d'aider les branches qui auraient des problèmes, et de faire des propositions. Ils sont près du terrain, ils savent déjà évaluer le même diplôme en contrats de professionnalisation puisqu'ils les gèrent déjà.

Maintenant, vous avez raison, si la loi est le pivot de la transformation, cela ne suffira pas : il faut que les opinions évoluent. En France, l'apprentissage a souvent été vécu comme un échec, alors même qu'il permet de réussir. Comme si la tête et la main étaient indépendantes ! L'intelligence de la main est une notion qui doit encore s'imposer dans notre pays. C'est une bataille culturelle, dans laquelle nous avons besoin de l'aide de tous. On a lancé récemment la campagne « #DémarréTaStory », qui a bien démarré, où des jeunes parlent aux jeunes. Et j'observe que lorsque les jeunes rencontrent un professionnel, un tuteur, un maître d'apprentissage, un meilleur ouvrier de France, lorsqu'ils apprennent qu'un grand chef – ou un député – a commencé par l'apprentissage, cela frappe leur esprit. C'est ainsi que l'on peut conquérir les jeunes et les familles. C'est un travail de longue haleine, dans lequel tout le monde a envie de se mobiliser.

Pour ce qui est de l'assurance-chômage, effectivement, l'intégralité des engagements du Président de la République pendant la campagne présidentielle sont inscrits dans ce projet de loi, qu'il s'agisse des indépendants, des démissionnaires, du contrôle de la recherche d'emploi, du bonus-malus, etc. Mais sur plusieurs sujets, comme le bonus-malus ou les démissionnaires, le projet s'appuie fortement sur l'accord des partenaires sociaux.

Pourquoi l'État intervient-il ? D'abord, il faut bien compenser la suppression de la cotisation d'assurance chômage qui a permis l'augmentation des revenus des salariés, notamment au plus bas niveau : on ne peut pas faire porter le poids de ce « manque » de cotisation au régime assurantiel. N'oublions pas non plus les 33 milliards de dettes d'assurance-chômage garantis par l'État, qui entrent dans notre calcul de Maastricht. Et il y a enfin la subvention annuelle à l'assurance-chômage. Il est donc normal, surtout dans un contexte de reprise progressive de l'emploi – le taux de chômage n'est pas remonté de 1,2 %, mais seulement de 0,2 % sur ce trimestre – que l'État veuille encadrer un peu plus les négociations, qui restent l'affaire des partenaires sociaux, sur les conditions d'indemnité, les durées, et surveiller la trajectoire budgétaire qui doit tenir compte de la baisse du chômage que nous appelons tous de nos vœux.

Les démissionnaires pourront effectivement bénéficier d'une allocation sous condition d'une durée d'affiliation minimale de cinq années continues. C'est bien ce qui est écrit dans le texte.

Les indépendants toucheront 800 euros par mois pendant six mois. C'est un filet de sécurité modeste, mais essentiel. Des agriculteurs, des commerçants, des artisans, des autoentrepreneurs en liquidation judiciaire, en faillite, confrontés à un problème grave du jour au lendemain auront ainsi le temps de se retourner. Pourquoi ne pas leur accorder davantage ? Comme ils ne versent pas de cotisation, ils ne peuvent pas bénéficier de toutes les prestations du régime assurantiel ; ils ne souhaitent d'ailleurs pas rentrer dans cette démarche. Il existe bien un système d'assurance volontaire, mais celui-ci est peu actif. La situation évoluera-t-elle dans le temps ? C'est aussi aux acteurs de se saisir de la question.

S'agissant de l'emploi des travailleurs handicapés, on peut être déçu du pourcentage actuel de 3,4 %. Ce n'est pas un résultat extraordinaire, une trentaine d'années après que l'obligation légale (OETH) a été fixée à 6 %. C'est bien pour cela qu'il faut agir. Nous allons changer le mode de calcul des contributions : il sera possible demain de déduire les salaires des sous-traitants. Mais ce sera neutre pour les ESAT. Nous nous en sommes expliqués avec les professionnels ; nous pourrions en reparler au besoin.

M. Laurent Pietraszewski. Madame la ministre, votre réforme est en cohérence avec ce que vous avez déjà accompli, avec la majorité, pour transformer notre modèle social et sécuriser les nouveaux parcours professionnels, qui sont très différents de ce qui existait pendant les Trente glorieuses.

Je souhaiterais quelques précisions sur l'article 17. Quelle part de la contribution unique relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage sera réservée aux TPE et au PME, qui constituent le vivier d'emploi de notre pays ? Il convient d'assurer leur pérennité et leur développement, dans l'esprit des réformes que nous menons ensemble depuis plusieurs mois.

M. Stéphane Viry. Madame la ministre, ce projet de loi était attendu, après un quinquennat gâché qui a brocardé l'apprentissage. Mais quelles que soient vos explications et la pédagogie dont vous faites preuve, je remarque depuis quelque temps que l'enthousiasme autour de votre initiative parlementaire et de votre texte a faibli. Bon nombre d'interrogations se font jour, alors qu'au départ, le vent vous était assez favorable. Je tenais à vous en faire part.

Le Gouvernement m'avait un premier temps paru déterminé transférer le pilotage de l'apprentissage aux branches. Vous nous dites aujourd'hui que ce n'est pas le sujet. En tout cas, je retiens une chose : pour que l'apprentissage soit réussi et qu'on aille dans la direction escomptée par tous, il doit être l'affaire de tous et de tous les acteurs de terrain.

Vous appelez à une décentralisation « opérationnelle » ; je m'interroge néanmoins sur la nécessité d'ajouter un élément fédérateur de territoires autour de l'apprentissage. Il y aura déjà les branches, des régions, les CFA, cela fait beaucoup de monde. À quel moment pourront-ils tous se réunir pour fédérer leur énergie ? Ne pourrait-on pas imaginer une autre façon de mettre en œuvre votre

loi ? Ne pourrait-on pas s'adresser à celles et ceux qui connaissent les territoires, les entreprises, les artisans ? Peut-être les compagnies consulaires seraient-elles à même de jouer ce rôle. Et un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) constituerait sans doute un bon outil.

Mme Éricka Bareigts. Madame la ministre, que devient le compte personnel d'activité (CPA) ? Est-il supprimé ou pas ? Sinon, comment sera-t-il valorisé ?

Dans quelle mesure le salarié qui mobilisera son CPF conservera-t-il sa rémunération ? Sa formation aura-t-elle lieu pendant le temps de travail ?

Enfin, on a encore le sentiment d'une verticalisation de cette gouvernance. Vous proposez de faire basculer l'apprentissage vers le secteur privé, suivant un modèle très concurrentiel, très agressif. Où sont les espaces de régulation, indispensables si nous voulons éviter que des territoires plus fragiles ne perdent leur attractivité par rapport à d'autres territoires mieux lotis ?

M. Jean-Carles Grelier. Madame la ministre, notre commission des affaires sociales traite aussi des questions de santé et des questions sanitaires et sociales. Je voudrais vous interroger sur l'article 13 et l'article 29, car je m'inquiète pour les établissements de santé.

L'article 13 prévoit la suppression des périodes de professionnalisation. Or la plupart des professions de santé se forment par ce canal. Pourrait-on envisager un accord de branche qui permettrait de maintenir, pour ces professions très spécifiques, la période de professionnalisation ?

L'article 29 porte sur la limitation du recours aux contrats courts. Vous savez que les contraintes qui pèsent sur les établissements de santé, comme sur les établissements médico-sociaux, entraînent et nécessitent la présence permanente des personnels. Souvent, ces établissements font appel à des salariés sous CDD pour assurer uniquement le remplacement d'employés malades ou absents. Pourrait-on imaginer qu'un contrat de travail à durée déterminée offre la possibilité de remplacements successifs par un même salarié, dans le cadre d'un même contrat, sur une période un peu plus longue, pour éviter la multiplication de ces contrats et laisser une certaine souplesse de gestion aux établissements de santé et aux établissements médico-sociaux ?

Mme Martine Wonner. Ce projet de loi, qui vise à rendre la formation plus attrayante et plus égalitaire, est véritablement ambitieux. Il était plus que nécessaire de rendre la formation plus accessible en créant de nouveaux droits, faciles à utiliser – rénovation du compte personnel de formation, qui sera crédité de 500 euros par an pour tous les salariés, et de 800 euros pour les salariés non qualifiés. En outre, l'aide financière des grandes entreprises facilitera l'accès aux salariés des TPE et PME à cette formation en venant s'ajouter aux 32 milliards que l'État investit annuellement.

Je salue donc cette réforme, qui participe à la création d'une réelle société de compétences, avec des libertés et des droits pour chacun. Toutefois, madame la ministre, quels seront les moyens d'évaluation et de contrôle mis en place pour vérifier que les personnes utiliseront effectivement leur compte personnel de formation ? Les plus vulnérables et les moins formés auront besoin d'être accompagnés. D'où cette question simple : comment faire naître l'appétence pour la formation ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. La sécurisation des parcours et l'émancipation sociale constituent un fil rouge dans tout le projet de loi. Cela vaut pour l'apprentissage, la formation professionnelle, les travailleurs handicapés, mais aussi pour l'égalité femmes-hommes et la possibilité de faire carrière, les démissionnaires et les indépendants. D'où le titre de ce texte : projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

La question des TPE-PME est essentielle : c'est là que se trouvent déjà la moitié des emplois, et c'est là qu'il y a le plus de créations d'emplois. Comme je l'ai dit, la mutualisation des moyens de formation permettra de doubler pratiquement les possibilités de formation accessibles aux salariés des TPE-PME.

Toujours à propos de la formation, certains parlent de privatisation. Je tiens à faire remarquer qu'aujourd'hui on compte 80 000 organismes de formation en France, sans aucune régulation, hormis les certifications volontaires. Nous allons instaurer une vraie régulation : tout organisme de formation souhaitant travailler sur fonds mutualisés issus des cotisations des entreprises, ou sur fonds publics, qu'ils viennent de l'État, de la région, des communes ou autre, devra être certifié.

France compétences définira un mécanisme d'accréditation et de certification. Ce sera une certification indépendante, professionnelle, moderne : il ne s'agit pas de mettre 500 personnes à contrôler les organismes de formation, mais de mettre en place un système de régulation par les deux bouts : premièrement, il faudra être certifié pour pouvoir œuvrer sur les fonds publics ou mutualisés ; deuxièmement, chaque formation éligible au CPF sera visible en ligne, et l'on connaîtra le taux d'accès ou de réussite à la certification, le taux d'emploi lorsque la formation s'adresse aux demandeurs d'emploi, la notation des anciens stagiaires. Il y aura donc aussi une régulation par les utilisateurs eux-mêmes. Le système sera donc beaucoup plus régulé qu'aujourd'hui.

Pour l'apprentissage également, les éléments de régulation sont nombreux, avec l'investissement et la dotation d'aménagement du territoire, qui relèvent des régions, avec la définition des coûts au contrat de façon paritaire, dans le cadre des branches, sans oublier France compétences où État, régions et partenaires sociaux discuteront ensemble, et non dans des organismes séparés qui se parlent de temps en temps, sans que personne n'ait une vue globale. De fait, on introduit beaucoup de régulations, sans avoir besoin de recourir à un contrôle administratif *a priori*. Il

fallait passer à des modes de régulation plus efficaces et plus compatibles avec le souci d'agilité et de sécurisation des dispositifs définis par la loi.

En ce qui concerne la coordination régionale, monsieur Viry, vous avez raison : il va se passer beaucoup de choses et le dialogue va s'instaurer entre les branches et les régions. Nous avons déjà prévu dans la loi la possibilité de conclure des contrats d'objectifs et de moyens entre les branches et les régions. Mais au-delà, nous pensons que les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), qui réunissent l'ensemble des acteurs – partenaires sociaux, collectivités territoriales, organismes consulaires, etc. – sous la houlette du président de région, pourraient assurer cette coordination régionale. Les CREFOP pourront réfléchir à des schémas régionaux qui ne seraient pas prescriptifs, mais qui donneraient des indications pour prioriser les investissements.

S'agissant de la formation continue, les partenaires sociaux ont souhaité conserver le conseil en évolution professionnelle ; nous allons le rendre véritablement opérant. Tel qu'il était conçu, le CEP était trop compliqué et peu connu des salariés, qui ne comprenaient pas comment y accéder en droit réel. Désormais, le CEP permettra à tout salarié, quel que soit son niveau, bénéficiaire d'un conseil gratuit sur son évolution professionnelle et sur le choix des formations. Il nous faudra mobiliser d'énormes moyens pour le faire connaître. Les débats à l'Assemblée nationale y contribueront : voyez déjà comment les choses évoluent pour l'apprentissage. Il y a six mois, on ne parlait plus d'apprentissage dans notre pays. Maintenant, on l'évoque tous les jours dans les médias, ce qui fait que le grand public commence à beaucoup s'y intéresser. Sur notre système de formation professionnelle, il nous vaudra aussi accompagner la mise en œuvre de notre projet de loi par des actions très concrètes d'explication et de communication.

Mais ce qui sera déterminant, entre juillet et septembre 2019, c'est le moment où les 26 millions d'actifs pourront aller constater sur internet que leur compte en euros est activé : dès cet instant, ils pourront sur leur application chercher les formations qui les intéressent dans les cinquante kilomètres alentour, s'enregistrer, payer et entrer en formation. Nous aurons alors basculé dans un autre univers, l'univers des droits réels que nous souhaitons pour l'ensemble des actifs.

La formation s'effectuera-t-elle pendant le temps de travail ? Plusieurs cas de figure doivent être envisagés.

Prenons le cas du salarié qui veut suivre une formation dans le cadre d'une reconversion, et veut donc quitter l'entreprise. La loi actuelle lui permet déjà de se former en dehors du temps de travail ; c'est d'autant plus facile qu'il existe aujourd'hui de plus en plus de formations en ligne. Si son projet n'a rien à voir avec l'entreprise, il n'y a en toute logique aucune raison que la formation se fasse sur temps de travail : je ne vois pas pourquoi on l'imposerait à l'entreprise. En

revanche, si le projet du salarié s'inscrit dans le domaine d'activité de l'entreprise et que celle-ci est intéressée par une montée en compétences, tout cela peut se discuter dans le cadre de la branche, d'un accord collectif ou bien individuel, et la première question qui se posera sera de savoir dans quelle mesure la formation peut être effectuée, en partie ou en totalité, sur le temps de travail.

Je vais vous donner un exemple très intéressant : tout récemment, le président des Hauts-de-France a organisé des réunions en entreprise. Dans le domaine des transports, on cherche partout à recruter des gens qui ont le permis poids lourds. Or, avec le CPF, certaines entreprises sont prêtes à cofinancer la formation de certains de leurs salariés qui ont le permis véhicules légers et veulent passer le permis poids lourds, cette formation étant prise sur le temps de travail ; parallèlement, elles prendraient des jeunes en apprentissage sur une formation plus légère. C'est le type même de dynamique tout à fait intéressante que l'ensemble de ces dispositifs vont pouvoir enclencher.

Dans le domaine sanitaire et social, vous avez parlé des contrats courts et des périodes de formation.

Sans vouloir préjuger de ce qu'il ressortira des négociations entre les partenaires sociaux, notre objectif n'est pas de taxer les contrats courts : ce ne sont pas eux qui amènent au chômage ; certains contrats courts sont même des tremplins vers des emplois plus durables. Taxer cette dynamique, ce serait freiner le retour à l'emploi. Si en revanche le salarié repart au chômage sans avoir signé un nouveau CDD ou un CDI, cela pèsera sur les comptes collectifs, et le salarié sera dans une situation de précarité qu'on pourrait qualifier de structurelle. Il est du reste très intéressant de constater à quel point les pratiques peuvent différer dans un même secteur d'activité, dans le même métier : cela veut dire que les entreprises qui embauchent davantage en CDI paient pour les autres. Je pense que le système de bonus-malus, à taux de cotisation assurance-chômage inchangé – 4 % – favorisera les bonnes pratiques. Tout le monde sera incité à éviter que les salariés ne retournent au chômage par la suite.

Certains employeurs commencent à s'organiser. Celui qui fait du CDI intérimaire ne sera pas concerné, le GIE multi-employeurs, qui permet d'avoir plusieurs CDD, non plus. Cela va aussi encourager les bonnes pratiques. Le but est d'assurer tout à la fois la flexibilité, indispensable pour l'employeur, et la sécurisation des salariés. Cela fait partie de notre philosophie de sécurisation.

Les périodes de professionnalisation sont des formations longues, certifiantes. De l'avis de tous, certaines sont dévoyées – ce sont des plans de formation déguisés – alors que d'autres sont très utiles. Nous sommes en train de réfléchir à des dispositifs de substitution qui soient plus exigeants envers les entreprises, mais aussi plus attractifs pour les salariés. C'est tout le sujet de la reconversion par alternance, sur lequel nous devons continuer à avancer. Dans la mesure où il y aura beaucoup de mutations, les reconversions en alternance prendront tout leur sens dans le futur.

M. Brahim Hammouche. Madame la ministre, beaucoup de choses ont été dites : la croissance pour tous, par tous, et partout sur nos territoires de la République. Dans ce souci d'inclusion, vous nous proposez ce projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui se veut refondateur de notre modèle de croissance en libérant et en protégeant les parcours de vie professionnelle.

Ce texte met en place de nouvelles modalités de gouvernance et de financement des plans de développement des compétences, qui assurent une solidarité financière plus importante, notamment entre les grandes entreprises et les TPE- PME. Il s'agissait notamment de résoudre ce paradoxe qui faisait que le financement profitait plutôt aux « grandes boîtes », et un peu moins aux TPE-PME.

Pourriez-vous nous donner des précisions sur la présence ou non d'élus dans la composition de France compétences, sur les règles de fonctionnalité entre l'État, la région et les partenaires sociaux, et notamment sur les péréquations entre le soutien aux questions de compétences, et le soutien aux TPE-PME ? Ne risquerait-on pas de créer une agence de régulation « hors sol » dont la lourdeur administrative ne permettrait pas l'agilité, l'attractivité et la réactivité nécessaires, au plus près du terrain et des besoins des entreprises ?

Ensuite, qu'entendez-vous par compétences ? Y intégrez-vous les compétences autres que celles des savoir-faire développés au sein des entreprises, en particulier celles des savoir-être et des savoir-dire ?

Enfin, la formation, c'est aussi le temps de se former. Ce temps de formation ne doit-il pas prioritairement être pris sur le temps de travail ?

Mme Charlotte Lecocq. Madame la ministre, j'aimerais attirer votre attention sur le vieillissement de la population, et sur ses impacts en matière de gestion des compétences.

Ce phénomène va provoquer une augmentation du besoin en main-d'œuvre. Il faudra faire évoluer certains métiers et renforcer leur attractivité. On sait, par exemple, que le métier d'aide-soignant perd en attractivité : dans plusieurs régions, le nombre des candidats aux concours accuse une baisse d'au moins 30 %.

Ce vieillissement de la population aura également des impacts sur les aidants, les personnes qui accompagnent leurs proches et sont amenés à interrompre leur parcours professionnel. Après cette interruption, la reprise de leur parcours professionnel de ces aidants peut être problématique, et nécessiterait certainement des mesures spécifiques.

M. Patrick Hetzel. Madame la ministre, avec votre projet de loi, l'apprentissage se retrouve dans le grand ensemble de la formation professionnelle. Or une partie de l'apprentissage relève de la formation initiale. Juridiquement d'ailleurs, l'apprentissage dépend à la fois du code du travail et du code de l'éducation. Le risque de dénaturer le paysage de l'apprentissage est réel.

On peut se demander si la certification que vous prévoyez dans votre texte suffit en elle-même à assurer ce qu'on appelle une « *activité éducative de formation initiale* ». D'où ma première question : ne risque-t-on pas de se heurter à un problème de constitutionnalité par rapport au code de l'éducation ? En effet, l'apprentissage relève aussi d'une activité dont certaines spécificités sont clairement décrites dans le code de l'éducation.

Ma deuxième question concerne les ESAT. D'après le texte, seul l'emploi direct sera pris en compte pour le respect de l'OETH qui s'impose aux entreprises. Jusqu'à présent, les entreprises avaient intérêt à faire appel aux ESAT, tout simplement parce que cela permettait d'alléger leur obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés. Pouvez rassurer celles et ceux qui aujourd'hui travaillent dans les ESAT, que le texte n'aura pas comme effet pervers de limiter le recours à ces établissements ?

Mme Annie Vidal. Madame la ministre, cela fait près de trois heures que vous répondez inlassablement à nos questions, et il en reste encore...

Je me fais l'écho des interrogations des acteurs du secteur médico-social, comme l'a déjà fait M. Grelier. De fait, la question du remplacement dans ces structures est fondamentale. Les directeurs y sont confrontés de manière récurrente, voire quasi quotidienne. Quelles mesures peuvent être envisagées en la matière ?

Par exemple, le remplacement des personnes en congé maladie pourrait-il ne pas être considéré comme un contrat de courte durée engendrant un malus ? Faute de quoi, le risque serait de faire diminuer le taux de remplacement et, par voie de conséquence, de faire augmenter le taux d'absentéisme.

Enfin, vous vous êtes déjà largement exprimée sur la suppression de la période de professionnalisation, et je vous en remercie : le plan de développement des compétences pourra garantir ce dispositif d'acquisition de compétences si utile au secteur médico-social.

Mme Gisèle Biémouret. Madame la ministre, autonomie et émancipation font partie des éléments de langage de la majorité ; nous ne pouvons qu'y souscrire. Malheureusement, l'accompagnement de tous ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi, et qui ont besoin d'une attention particulière est totalement absent de ce texte. Voilà pourquoi mes questions porteront sur la formation des personnes handicapées.

Les quelques articles qui concernent ces publics spécifiques sont bien en deçà de leurs aspirations légitimes en matière de formation. Nous notons avec satisfaction que l'OETH était inscrite dans la loi. Cela étant, le projet de loi PACTE – Plan d'action sur la croissance et la transformation des entreprises – aura-t-il une incidence sur le périmètre de l'entreprise, sur la base de sécurité sociale ?

Dans la pratique, les organismes de formation pourront faire de l'apprentissage. Mais tant que les pratiques de « référents handicap » ne sont pas généralisées, qui fera le lien entre les personnes handicapées et les employeurs ? Quelles seront leurs incitations ? Quel sera leur accompagnement ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Monsieur Hammouche, vous craignez que l'agence France compétences ne soit « hors sol » ? Mais c'est aujourd'hui qu'on est « hors sol », avec quatre organismes nationaux, dans lesquels partenaires sociaux, État, régions, etc., se croisent, et pas tous ensemble, sur les mêmes sujets, sur la formation et l'apprentissage, mais dans des endroits différents, sans jamais être en mesure d'appréhender l'ensemble... ensemble. Franchement, je considère comme un progrès d'être passé de quatre organismes à un seul organisme, où l'on peut tout se dire et discuter de tout. Maintenant, comme je l'ai déjà dit, il s'agit de faire de la régulation, non de l'opérationnel.

Bien entendu, le savoir-faire, le savoir-être et le savoir-vivre ensemble font à mes yeux partie des compétences à acquérir. De fait, on s'aperçoit que dans les formations des jeunes et des demandeurs d'emploi longue durée, le manque de compétences dites transversales, dites sociales, est souvent le premier obstacle à la recherche d'emploi. C'est un sujet très important. Nous en avons fait un des volets du plan d'investissement dans les compétences, à côté des qualifications. C'est aussi pour cela que nous avons mis en place les prépas apprentissage dans les CFA.

Pour ce qui est du temps de travail, vous n'avez pratiquement pas évoqué, dans vos questions, les plans de formation ; or toutes les obligations des entreprises en la matière mais aussi en ce qui concerne l'accompagnement et l'anticipation de l'évolution de leurs salariés, continueront de s'appliquer. Les droits que nous créons au bénéfice des individus, assortis de garanties collectives, s'ajoutent à toutes les opportunités prévues dans le cadre du plan de formation et qui portent très majoritairement sur le temps de travail.

Le vieillissement de la population, vous l'avez dit, en termes de compétences, est tout à la fois générateur de nouveaux risques mais créateur de nouveaux emplois – en matière d'accompagnement notamment. Pour pourvoir aux compétences nouvelles, il va falloir travailler avec les acteurs car ce n'est pas seulement une branche qui sera concernée, et falloir définir ce que seront les emplois de demain, en quantité et en qualité. Pour l'heure, nous n'en avons qu'une idée un peu grossière : le niveau de granularité n'est pas suffisant... La direction générale de la fonction publique (DGAFP) va multiplier les plans d'accompagnement de définition des compétences de l'avenir par secteur et filière. Il faudra donc creuser la question en nous appuyant sur les opérateurs de compétences du secteur.

Je n'ai pas de réponse pour le moment à la question qui m'a été posée sur les aidants. La question de la reprise après un congé parental ou un congé de proche aidant – en fait, tous les congés longs – n'en est pas moins importante à

mes yeux. Dans les deux cas, ce sont surtout les femmes qui sont touchées alors qu'elles ont déjà des difficultés de carrière. Par définition, tous ces gens ont travaillé auparavant : leur CPF est donc activable. Mais le conseil en évolution professionnelle pourrait être également une piste ; nous pourrions examiner ensemble le fait de savoir si nous pouvons aller plus loin sur ce point.

Le contrat d'apprentissage est d'un système hybride : c'est tout à la fois une formation initiale et un contrat de travail. Il relève donc bien et du code de l'éducation et du code du travail ; mais c'est un hybride assumé depuis toujours dans la législation. Du reste, nous avons travaillé très étroitement avec le ministre de l'éducation nationale et avec la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour élaborer ce projet de loi. Le Conseil d'État a vérifié que les dispositions en la matière respectaient bien la Constitution ; nous sommes sécurisés sur ce plan. Les renvois entre les deux codes sont permanents et cela ne devrait pas changer...

Pour ce qui est de l'assurance chômage, le congé maladie est, si je puis dire, neutre dans le système de bonus-malus. Seuls sont visés ceux qui ont recours excessivement, sans que cela soit nécessaire, à des contrats courts, sans se préoccuper du fait de savoir si les employés s'inscrivent ensuite au chômage ou non. Qu'il y ait un congé maladie ou pas n'a aucun effet sur le dispositif.

J'ai déjà répondu rapidement à la question sur l'inclusion et en particulier sur les ESAT. Le sujet étant très technique, je ne m'y étendrai pas. Le dispositif prévu, effectivement assez compliqué, qui permet aux entreprises de s'acquitter de leur obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés –, ne devrait pas les dissuader de recourir aux ESAT. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), comme tout ce qui touche aux handicapés, mérite effectivement une simplification. La déclaration n'obéit pas du tout aux mêmes critères administratifs que la déclaration des autres salariés ; on peut parler de symbole, mais cela ne facilite pas l'inclusion. Le seul fait d'accueillir un handicapé représente une grosse charge administrative supplémentaire pour une petite ou moyenne entreprise. C'est la raison pour laquelle nous allons intégrer cette procédure dans la déclaration sociale nominative (DSN) où il suffira de préciser que la personne employée est handicapée. En fait, plutôt que de multiplier les systèmes à part qui découragent les entreprises, les intéressés eux-mêmes et ceux qui les accompagnent, car il leur faut connaître ces dispositifs compliqués, l'idée est d'intégrer les travailleurs handicapés dans le droit commun « avec un plus », si j'ose dire. C'est ce à quoi nous travaillons avec Sophie Cluzel : faire du droit commun.

Mme Claire Pitollat. Ce matin, nous avons reçu les organisations syndicales – qui n'étaient représentées que par des hommes ! Je les ai interrogés sur la manière dont ils entendaient tirer parti du bilan annuel de l'action des branches en faveur de l'égalité professionnelle. Je souhaitais savoir comment ces organisations syndicales entendent, dans le cadre conventionnel, rompre avec l'insuffisance de leur action dans le cadre des objectifs pourtant obligatoires de

réduction des inégalités femmes-hommes dans les négociations de branches sur les classifications.

Ils ont fait état dans leur réponse d'une responsabilité limitée des branches face aux entreprises, d'un faible accès aux données des entreprises et des avis disparates sur les méthodes à retenir. Il appartient au champ conventionnel de donner un sens véritable à ce bilan par une responsabilisation des représentants au sein des branches.

Cependant, comment s'assurer, madame la ministre, de la qualité, de l'efficacité et de la bonne utilisation de ce bilan qu'elles devront produire annuellement ?

M. Marc Delatte. J'associe Mme Marie Tamarelle-Verhaeghe à ma question.

La plus grande injustice est le chômage, dans mon département de l'Aisne, comme dans celui de ma collègue, l'Eure. La principale préoccupation de la population, c'est de trouver un emploi. C'est pourquoi l'application du projet de loi nécessite des mesures en adéquation avec nos bassins de vie en lien, en amont, avec une orientation adaptée, un accompagnement au plus près d'un public souvent fragilisé. Et je me fais le relais de l'inquiétude des centres d'orientation et d'information (CIO) et notamment des psychologues de l'éducation nationale (PSYEN) que j'ai rencontrés, inquiets pour leur avenir.

La meilleure façon de réussir son apprentissage passe par le préapprentissage au collège, avec la découverte des familles des métiers. C'est pourquoi, à l'heure où nous connaissons une reprise de l'emploi, à l'heure où nous réduisons les inégalités, je salue l'initiative du Président de la République qui, hier, a annoncé garantir 30 000 stages dont 15 000 en entreprise aux collégiens de troisième issus des quartiers prioritaires.

Quelles réponses, quels moyens apportez-vous, madame la ministre, au sein des collèges pour que se noue un partenariat efficace entre les acteurs de l'éducation et le monde du travail, à même de favoriser tout à la fois l'orientation et l'accompagnement ?

M. Guillaume Chiche. Madame la ministre, l'apprentissage constitue une promesse solide d'insertion professionnelle et une réalité d'embauche pour les employeurs car sept jeunes sur dix ont un emploi à la sortie de leur formation. Les chiffres, nous les connaissons et ils ne sont manifestement pas encore assez élevés : 7 % des jeunes vont en apprentissage en France contre plus de 15 % dans des pays où il n'y a pas de chômage de masse.

La formation initiale reste encore trop largement centrée sur le modèle dominant de l'enseignement général et l'apprentissage est encore trop souvent perçu comme une voie secondaire, une voie de garage, alors qu'il s'agit bien d'une voie d'excellence. Il souffre également d'un certain nombre de freins

pourtant bien identifiés : la lourdeur de la gestion administrative du recrutement d'un apprenti, mais également la réglementation contraignante de l'accès des apprentis mineurs à certains travaux. Il peut arriver que des apprentis soient exposés à des situations dangereuses à des fins de formation professionnelle. Or, en l'état, la réglementation relative à l'accès aux travaux dangereux peut décourager un certain nombre d'employeurs de recruter un apprenti : l'autorisation doit être demandée à chaque changement d'équipement ou à chaque changement de lieu de formation de l'apprenti, en fonction des chantiers, dans le secteur du bâtiment notamment.

Aussi, pourriez-vous nous indiquer quels dispositifs de simplification réglementaire peuvent être mis en place, sans évidemment remettre en cause la sécurité des apprentis ?

Mme Fadila Khattabi. Madame la ministre, il est envisagé de labelliser les organismes via un marché de nouveaux opérateurs de compétences. Mais ne conviendrait-il pas d'éviter que des organismes de formation ne se retrouvent jugés et parties ? Je pense notamment au volet « conseil en évolution professionnelle » (CEP) : il y va de la qualité de la prescription.

De plus, comment envisagez-vous le rôle des FONGECIF au regard des changements envisagés par la présente réforme, sachant que ces fonds assuraient jusqu'à présent des missions de conseil et d'accompagnement de grande qualité ?

Enfin l'apprentissage, vous l'avez dit, « voie d'excellence », est une véritable valeur pour nos jeunes et je partage pleinement votre avis. Néanmoins, l'apprentissage, c'est aussi, madame la ministre, un contrat de travail ; or, pour certains jeunes, trouver une entreprise, il s'apparente vraiment à un parcours du combattant tant ils subissent des discriminations ethniques, sociales ou même géographiques. Aussi, madame la ministre, comment envisagez-vous de mobiliser le monde économique, les entreprises sur ce problème malheureusement bien réel, surtout quand on sait que certains ne parviennent même pas à trouver un stage de quelques semaines ?

Mme Mireille Robert. Les centres de formation d'apprentis spécialisés (CFAS) ont pour spécificité d'inclure une année préparatoire qui vise à placer d'emblée les apprentis dans le rythme de l'alternance tout en leur permettant d'acquérir les prérequis nécessaires pour intégrer en douceur la formation de leur choix. Ces centres ont aussi pour avantage d'assurer une concertation avec les familles, les services sociaux et les structures médico-sociales, non seulement pendant l'année préparatoire mais aussi durant les deux années de l'apprentissage proprement dit. Avec la réforme de la formation professionnelle qui nous est proposée, la question de l'évolution des CFAS se pose : ce dispositif particulier ne dispense pas de formations techniques, et les actions d'accompagnement qui sont réalisées ne s'inscrivent pas dans la nomenclature des diplômes ou des certifications. Elles seront donc exclues du champ de compétence des partenaires sociaux et des branches professionnelles. Pouvez-vous m'indiquer, madame la

ministre, comment le maintien des dispositifs favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap par l'apprentissage, comme le font les CFAS, est envisagé dans le cadre de cette réforme ? Un accompagnement spécifique leur sera-t-il réservé ? Comment l'année préparatoire à l'entrée en apprentissage pourra-t-elle être préservée ?

M. Thierry Michels. Je voudrais vous confirmer, madame la ministre, mon enthousiasme pour la réforme que vous présentez. Je salue en particulier le principe du financement au contrat. Les fonds disponibles pour l'apprentissage iront ainsi à des actions correspondant aux projets des jeunes et aux besoins des entreprises, ce qui me paraît procéder d'une utilisation efficace des deniers publics. Cette transformation suscite néanmoins beaucoup d'émotion, y compris dans cette commission. L'association Régions de France alerte sur la menace, supposée, de fermeture qui pèserait sur 700 CFA, notamment en raison du financement au contrat, selon un coût fixé par les branches. À croire l'étude publiée par Régions de France, 93 CFA sur 103 seraient concernés dans la région Grand Est – ce chiffre excessivement élevé enlève, à mes yeux, toute crédibilité à l'analyse. Pourriez-vous préciser, comme vous avez commencé à le faire tout à l'heure, quels dispositifs et quelle méthode vous prévoyez pour assurer la transition en matière de financement et garantir la meilleure répartition possible des CFA sur le territoire, tout en renforçant l'adéquation, si nécessaire, des formations proposées aux vocations des jeunes et aux besoins des entreprises ?

Mme Corinne Vignon. Ma question, à laquelle j'associe Blandine Brocard, porte sur les écoles de production, qui constituent de véritables lieux d'innovation pour des pédagogies alternatives. Ces écoles sont actives et performantes sur le créneau des jeunes non adaptés à la pédagogie classique du collège. Après avoir galéré jusqu'à la troisième, ces enfants se retrouvent dans un lycée professionnel qu'ils n'ont souvent pas choisi et où tout continue à fonctionner sur le même modèle : le taux d'abandon atteint 27 %. Ces jeunes ont des difficultés à trouver un employeur pour réaliser un apprentissage et, quand ils y parviennent, 40 % s'arrêtent avant le terme prévu. Les résultats des 25 écoles de production, qui sont réparties sur l'ensemble du territoire national, sont spectaculaires alors qu'elles s'adressent à un public initialement jugé difficile et fragilisé : le taux d'abandon n'est que de 5 %, celui de la réussite aux examens académiques du CAP et du bac professionnel supérieur de 12 à 20 points à la moyenne, 45 % des jeunes poursuivent ensuite leurs études, tandis que les autres sont dans leur quasi-totalité embauchés dans un délai de deux mois. J'aimerais savoir ce que vous proposez, madame la ministre, afin de pérenniser ces écoles qui font comme mon groupe politique : elles marchent. (*Sourires.*)

Mme Laëtitia Romeiro Dias. Merci, madame la ministre, pour le temps que vous consacrez au dialogue sur le terrain, quelles que soient les conditions, et au sein de notre assemblée. Je voudrais vous interroger sur le ciblage des aides aux entreprises pour le recrutement d'apprentis. Le projet de loi cible les aides sur les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME), ce qui ne souffre aucune discussion. En revanche, la limitation des aides aux

diplômes inférieurs ou équivalents au baccalauréat mériterait peut-être davantage d'explications. Ne peut-on pas encourager les TPE et les PME à recruter des apprentis quel que soit le diplôme préparé ? Alors que nous évoluons, vous l'avez dit, vers une société de la connaissance et de l'innovation, ne devrait-on pas accompagner les TPE et les PME souhaitant recruter des apprentis visant des diplômes post-bac ? Je pense notamment au secteur, en tension, de l'ingénierie, où 73 % des apprentis formés en 2016 avaient un niveau équivalent ou supérieur à bac + 3. Ne risque-t-on pas de freiner l'apprentissage dans ces secteurs où les TPE et les PME représentent 90 % des entreprises ? Pouvez-vous nous expliquer les raisons ayant conduit à ce second niveau de ciblage ?

M. Belkhir Belhaddad. Beaucoup ayant déjà été dit, je vous interrogerai seulement sur le régime local qui prévaut en Moselle, dans le Haut-Rhin et dans le Bas-Rhin. Lorsqu'il a examiné ce projet de loi, le Conseil d'État a estimé que l'application de taux réduits de prélèvement pour le financement de l'apprentissage ne devrait pas perdurer dans ces trois départements car cela ne serait justifié ni par une différence de situation ni par un motif d'intérêt général. Une telle évolution serait lourde de conséquences pour les TPE et les PME d'Alsace-Moselle, que vous connaissez très bien. Elles ont construit depuis très longtemps un modèle vertueux qui s'inspire de l'exemple rhénan, avec une responsabilisation des acteurs, un financement plus direct et plus important des CFA et des sections d'apprentissage, et un développement plus massif que dans le reste de la France. C'est un modèle plutôt vertueux, je l'ai dit, qui s'accompagne d'une bonne implication des acteurs. Quelle est votre position sur cette partie de l'avis du Conseil d'État, madame la ministre ?

M. Cyrille Isaac-Sibille. Madame la ministre, j'aimerais vous interroger à mon tour sur les écoles de production. C'est un dispositif innovant, souple, à taille humaine, qui est adapté aux adolescents de 14 à 18 ans. Ces écoles sont importantes : elles reposent sur une pédagogie du « faire pour apprendre » destinée à des élèves qui ne supportent plus de rester derrière un bureau, mais qui sont heureux derrière un établi – cela représente une vraie transformation pour eux. Il existe 25 écoles de ce type, qui accueillent 800 personnes. Ce sont des établissements d'enseignement technique hors contrat, à but non lucratif, qui assurent une formation initiale. Comme vous le savez, deux tiers du temps sont passés en atelier, le reste étant consacré à l'enseignement théorique. Ces établissements ne relèvent pas des autorités académiques, mais sont agréés en tant que centres d'examen pour les CAP et les bacs professionnels. Le problème est qu'ils n'entrent dans aucune des cases prévues par votre texte, ce qui suscite une forte inquiétude. Je déposerai des amendements, comme probablement d'autres collègues, pour faire en sorte que ces établissements puissent être reconnus et financés. Comment peut-on faire ? Merci de nous rassurer sur cette question.

Mme Justine Benin. Le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle (CEP) comporte actuellement un verrou : les prestataires de bilans de compétences n'ont pas le droit d'en réaliser. Cette situation peut conduire à une perte de valeur tant au niveau individuel que pour le système dans son ensemble.

Lorsqu'un actif pousse la porte d'un centre de bilans de compétences, il fait part d'une situation ; le professionnel effectue alors une première qualification du besoin et oriente vers le dispositif adéquat, qui peut être un bilan de compétences ou un CEP. Le retour d'expérience montre que la prescription d'un bilan de compétences après un CEP est quasiment inexistante – le taux est inférieur à 2 %. Lorsque l'accueil est bien fait, il n'y a pas d'autoprescription : le bilan de compétences et le CEP répondent à des demandes sociales différentes. Quel est le gain de fluidité pour la personne si le CEP et le bilan de compétences sont séparés ? Il est regrettable que le système se prive d'un vivier de professionnels immédiatement opérationnels pour réaliser des CEP, alors que l'on attend depuis plusieurs années que ce dispositif monte en charge très rapidement. Un tel verrou oblige à former des conseillers en évolution professionnelle, alors que les prestataires de bilans de compétences sont en mesure d'assurer le service. Quelle est donc l'efficacité ?

Il me semble par ailleurs nécessaire d'envisager un financement spécifique du bilan de compétences pour les publics faiblement qualifiés qui subissent une double peine : leur compte personnel de formation (CPF) est généralement moins garni que celui des autres actifs en raison des nombreuses ruptures qu'ils ont connues dans leur parcours professionnel. Je trouve que le projet de loi peut aller plus loin dans l'accompagnement des actifs vers l'autonomie si le bilan de compétences et le CEP sont conçus de manière articulée et complémentaire.

En dernier lieu, je sais que nous pourrons compter sur votre audace, madame la ministre, pour rendre de bons arbitrages au sujet des surcoûts locaux, des opérateurs de compétences et des critères de péréquation dans les outre-mer.

Mme Sandrine Mörch. S'agissant des écoles de production, j'abonde dans le sens de mes collègues, au risque de donner le sentiment de faire partie d'un lobby de députés. (*Sourires.*) À l'Institut catholique d'arts et métiers (ICAM), les jeunes en décrochage côtoient des ingénieurs, et leur réussite suscite des vocations jusque dans les quartiers, lorsqu'on apprend que l'un ou l'autre a pu rentrer chez Airbus, par exemple. Ce type de formation a donc la cote auprès de jeunes de quinze ans et plus, pour lesquels nous manquons cruellement de solutions. C'est pourquoi je m'inquiète de l'avenir des écoles de production dans le cadre de la refonte du financement de l'apprentissage : jusqu'à présent, certaines d'entre elles avaient accès au hors quota et à des financements des régions ou de la politique de la ville. En tout état de cause, je souhaite qu'on ne les oublie pas au prétexte qu'elles ne rentreraient pas dans les cases, car elles représentent une véritable solution éducative, économique, voire sociologique. Que peut-on faire pour que ces écoles de production non seulement se maintiennent mais se multiplient comme des petits pains pour profiter à nos 100 000 décrocheurs ?

M. Cyrille Isaac-Sibille. Bravo ! C'est la solution !

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Je vous remercie d'être restés jusqu'au bout et de vous montrer, tout comme moi, tenaces sur ces questions importantes !

Vous avez raison, madame Pittolat : on ne peut pas dire que le dialogue social ait permis de résoudre le problème de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, que ce soit au niveau des branches ou des entreprises. Durant la concertation, les partenaires sociaux, tant patronaux que syndicaux, ont reconnu que, historiquement, cette question n'avait pas toujours figuré parmi les priorités, pour le dire ainsi... Mais la société change, et cette inégalité n'est plus tolérée – je rappelle qu'il y a vingt ans, on parlait encore de salaire d'appoint à propos du travail des femmes. De tels propos paraîtraient ubuesques aujourd'hui. Il faut donc que nous continuions d'accompagner ce mouvement car, si le droit existe – et nous allons le renforcer –, il est important que cette situation demeure socialement intolérable pour que l'on progresse dans ce domaine car, une fois encore, nous sommes dans le cas d'une loi massivement inappliquée.

Les partenaires sociaux ont eux-mêmes proposé de renforcer leurs propres obligations, ce qui est plutôt un signe positif. Ainsi, le rapport des branches sera désormais annuel et publié par la Direction générale du travail, de sorte que nous pourrions agir auprès de celles dans lesquelles aucun progrès n'est constaté. Ensuite, dans les entreprises, l'accent sera également mis sur cette question dans le cadre du dialogue social. Enfin, on nous recommande d'insister pour qu'un effort soit fait dans les branches où la majeure partie des métiers sont exercés par des femmes : comme par hasard, c'est justement là que les classifications sont les moins précises... Or, sans système de classification, on ne peut pas mesurer l'égalité réelle. Je perçois donc un engagement assez fort dans ce domaine, mais il importe que la loi évolue et que, tous ensemble, nous continuions d'accompagner le mouvement, car le combat est tout autant culturel que législatif. La loi ne suffit pas, mais cela devrait aider.

En ce qui concerne l'orientation, mon collègue Jean-Michel Blanquer souhaite que les CIO soient désormais implantés dans les établissements scolaires pour être accessibles aux jeunes et à leurs familles, qui se plaignent souvent de ne pas savoir où ils se trouvent. Cette mesure va dans le bon sens.

Pour ce qui est des prépas apprentissages, il faut distinguer, d'une part, les préparations métiers au sein des collèges, qui ont été supprimées ou réduites il y a quelques années et sur lesquelles il faudra mener une réflexion et, d'autre part, les prépas qui s'adressent aux élèves âgés de plus de seize ans et qui sont intégrées aux CFA. Nous avons prévu de consacrer pas mal d'argent à ces dernières dans le cadre du Plan d'investissement pour les compétences. Dans la mesure où il sera possible d'entrer en apprentissage tout au long de l'année, pourquoi ne pas permettre à ceux qui cherchent leur voie de découvrir différents métiers pendant une période de deux ou trois mois ? Cette préparation, qui fera l'objet d'un financement des CFA, précédera le contrat d'apprentissage proprement dit ou sera intégrée dans un contrat d'apprentissage plus long. Mais il faut prendre en compte

la nécessité, que vous avez tous souligné, d'accompagner certains jeunes vers l'apprentissage en allant les chercher là où ils sont.

Cela me conduit à évoquer les écoles de productions. Je me félicite que, les uns et les autres, vous saluiez leur action, car j'y vois une innovation de qualité. Ces écoles, cela a été dit, sont au nombre d'une vingtaine, et certaines entreprises sont prêtes à accompagner leur développement. Mais, comme toute innovation, elles sont tellement hors cadre que le problème est de trouver le moyen de sécuriser leur développement sans les mettre en difficulté... Nous en avons beaucoup discuté avec elles. Ces écoles font appel à une pédagogie, « faire pour apprendre », innovante et très efficace, mais elles accueillent à la fois des jeunes âgés de 14 à 16 ans et d'autres âgés de 16 à 18 ans. Or les premiers sont soumis à l'obligation scolaire. On pourrait considérer ces écoles comme des CFA d'une nature particulière : leur pérennité serait garantie et elles seraient certifiées, de sorte que leur financement serait assuré par le « coût contrat ». Toutefois, ce modèle simple suppose d'abaisser l'âge de l'apprentissage, ce qui n'est pas prévu dans le projet de loi. Peut-être êtes-vous prêt à avoir ce débat ; pour ma part, je pense que ce serait un mauvais signal. L'autre option consisterait à faire de ces écoles des établissements sous contrat, mais elles seraient alors soumises aux contraintes inhérentes à ce statut, avec des enseignants issus de l'éducation nationale et des méthodes plus classiques. Ce n'est donc pas non plus satisfaisant.

En tout état de cause, le financement de ces écoles de production est assuré car nous conservons, dans le cadre de la taxe d'apprentissage, un système hors quota auquel elles seront toujours éligibles. Pour le reste, nous continuons de travailler avec elles. Nous examinerons les amendements que vous déposerez. Il faut trouver un moyen de les sécuriser sans leur faire courir de risques ni les faire changer de nature. Jusqu'à présent, on a toujours trouvé des solutions, en accord avec le ministère de l'éducation nationale. Mais il y a quelques principes – l'obligation scolaire, le contrat de travail – auxquels on ne peut déroger. Soit on maintient le système actuel, soit vous nous proposez un dispositif plus élaboré, et je vous suivrai volontiers. Pour l'instant, nous n'avons pas encore trouvé la solution.

M. Cyrille Isaac-Sibille. Nous vous ferons des propositions !

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. En ce qui concerne l'accès des mineurs à l'apprentissage, nous avons plusieurs questions à traiter au plan réglementaire car, sous certains aspects, peu nombreux au demeurant, et qui ne concernent pas la sécurité, le droit du travail freine vraiment le développement de l'apprentissage des 16-18 ans. Pour les apprentis boulangers, par exemple, le travail commence à six heures ; or le pain ne se fait pas à sept heures du matin. Nous allons donc proposer, au niveau réglementaire, qu'ils commencent dès cinq heures, et partent une heure plus tôt. Se pose également le problème de la limitation du nombre d'heures sur les chantiers du bâtiment : chaque jour, tout le monde arrive et repart dans la camionnette, apprenti compris. Mais le vendredi après-midi, tout le monde a fait ses 35 heures, sauf l'apprenti qui reste sur le

chantier, sans être payé en heures supplémentaires ; mais, à part consulter son téléphone mobile, il n'a le droit de rien faire. Ce n'est pas très pédagogique... La directive européenne prévoit quarante heures maximum, moyennant compensation, paiement des heures supplémentaires, etc. ; voilà ce que nous envisageons.

S'agissant de la pêche, j'attends encore des propositions mais hélas, la marée n'est pas toujours conforme au code du travail... Du coup, les apprentis ont le plus grand mal à faire une journée complète. Nous sommes conscients qu'il faut résoudre le problème auquel se heurtent les marins-pêcheurs.

La question des interdictions faites aux apprentis a suscité de nombreux commentaires alors que la réglementation a résolu la plupart des problèmes. Reste un frein psychologique lié au fait que les règles en la matière ne sont pas connues – qu'il s'agisse de monter sur une échelle, de manipuler les outils ou de toucher du métal, par exemple : aucune de ces craintes n'est fondée. Les trois quarts des préoccupations qui nous remontent ne sont pas liées à un obstacle réglementaire mais, l'ayant peut-être été autrefois, sont restées dans l'imaginaire collectif. Il ne reste en réalité qu'un faible nombre de problèmes de cet ordre à résoudre, et il faudra le faire.

Certaines régions prétendent publiquement que la moitié, voire les deux tiers des CFA vont fermer – quoiqu'elles nous disent le contraire en aparté. Cela ne se produira que dans un seul cas de figure : si les régions en question décident à la rentrée, alors même qu'elles disposent des financements nécessaires jusqu'à la fin 2019, de pénaliser les CFA – et donc les jeunes en entreprise – pour faire de la politique politicienne. Mais elles mettent cette menace à exécution, nous le ferons savoir publiquement, car ce serait scandaleux. Le désaccord est de droit en démocratie, et le débat et les propositions d'amendement sont légitimes, mais le fait de pénaliser ainsi les jeunes et les entreprises serait inacceptable. Je veux que croire que cela ne se produira que très rarement.

L'aide aux apprentis concernera tous les jeunes en apprentissage dans une entreprise de moins de 250 salariés, car nous voulons développer l'apprentissage dans les TPE, les PME et les ETI. Les profils ciblés sont les étudiants en bac professionnel ou en CAP, car c'est effectivement là que nous péchons. L'apprentissage se développe très bien dans l'enseignement supérieur, en BTS comme en DUT, *a fortiori* en master et en diplôme d'ingénieur, et pour cause : un jeune en BTS apporte davantage à une entreprise, ne serait-ce que grâce aux exonérations de charges et au niveau moindre des salaires, autrement plus qu'un jeune apprenti de seize ans qui débute un CAP après un parcours scolaire mitigé, pour dire le moins. À enveloppe égale, nous avons donc privilégié l'apprentissage des étudiants en CAP et bac professionnel. Étant donné l'argent disponible, nous avons en effet choisi de ne pas augmenter les prélèvements obligatoires des entreprises.

Il existe tout un réseau d'opérateurs de bilans de compétences qui sont souvent des structures de petite taille, voire unipersonnelles. Le conseil en évolution professionnelle ne renvoie pas au bilan de compétences car il fonctionne très peu mais, dès lors qu'il prendra un poids plus important, il pourra décider d'approfondir – comme le fait Pôle Emploi – telle ou telle compétence en proposant un bilan afin que les formations puissent continuer d'être financées dans le cadre du CPF et par les actions de Pôle Emploi. Les craintes à ce sujet devraient pouvoir être rapidement levées. De manière générale, tout ce qui concourt à renforcer l'autonomie, la confiance en soi et la capacité des salariés et des demandeurs d'emploi à prendre leur vie en main est opportun.

S'agissant de l'adéquation entre les jeunes et les entreprises, nous nous heurtons à trois problèmes : les jeunes qui ne trouvent pas d'entreprise, les entreprises qui ne trouvent pas de jeunes, et les jeunes ou entreprises qui ne trouvent pas les financements des CFA. J'ai déjà abordé longuement le dernier point mais il faut aussi régler les deux premiers. La discrimination existe, c'est un fait. Dans les QPV, ce sera une priorité, y compris dans la dotation aux régions. Un jeune issu d'un quartier prioritaire de la ville a deux fois moins de chances d'accéder à l'apprentissage que les autres, alors que les besoins sont immenses. Pour résoudre ce problème, nous voulons aussi mobiliser les acteurs en les incitant à implanter une section des CFA dans les quartiers prioritaires, quitte à demander aux jeunes de s'éloigner de chez eux en deuxième année ou lors d'un deuxième contrat. Mais en formation initiale, les jeunes doivent rester près de chez eux – en particulier les jeunes filles, moins nombreuses que les garçons en apprentissage. De ce point de vue, la compétence élargie des régions sera utile, en lien avec les établissements scolaires et les professionnels. Certaines régions, par exemple, ont créé avec succès des plateformes en ligne d'offre et de demande entre les jeunes et les entreprises ; mieux vaut que ces initiatives soient prises localement, quitte à ce que l'État vienne au besoin se substituer aux régions défailtantes.

Les centres de formation d'apprentis spécialisés (CFAS) sont des CFA destinés aux apprentis ayant des difficultés particulières d'acquisition des compétences et utilisent une pédagogie très individualisée – donc très précieuse. La réforme préserve intégralement leur financement car ils préparent à des diplômes reconnus, ils sont certifiables et bénéficieront de financements supplémentaires au titre de la préparation à l'apprentissage.

Les exonérations existantes dans certains secteurs d'activité en Alsace-Moselle seront maintenues ; les acteurs ont été prévenus et le Gouvernement déposera un amendement en ce sens avant le débat en commission. Je l'ai dit en préambule : ne cassons pas ce qui fonctionne, mais transformons ce qui ne fonctionne pas assez ou pas du tout.

Je conclurai par les outre-mer, où les CFA consulaires et de branche sont très peu nombreux ; la plupart des CFA sont financés par les collectivités. La réforme prévoit que toute collectivité – commune, département ou région – pourra créer des CFA sans limitation, tout comme une entreprise ; ce sera très utile. Un

groupe de travail a été créé avec des députés sur la question, notamment pour examiner les modalités des contrats. La question des collectivités se pose partout mais prend un relief particulier dans les outre-mer, où elle est une condition de réussite de l'apprentissage. Nous proposerons dans les jours qui viennent des aménagements pour assurer le bon fonctionnement du système, étant entendu que les problématiques varient d'un outre-mer à l'autre. Il faut au moins prévoir le cadre légal qui permettra de prendre les dispositions nécessaires pour, dans les outre-mer comme ailleurs, donner aux jeunes davantage de chances d'accéder à un avenir professionnel choisi.

L'ampleur des questions que vous m'avez posées, mesdames et messieurs les députés, augure d'un vaste débat public. Sur toutes les questions relatives à la formation et à l'apprentissage, à l'assurance chômage ou encore à l'égalité salariale et aux travailleurs handicapés, l'opinion publique doit elle aussi se saisir du débat pour donner plus de force à la mise en œuvre de la loi.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Je vous remercie infiniment, madame la ministre, d'avoir répondu à toutes nos questions pendant quatre heures.