

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission des affaires sociales

- Audition des organisations patronales sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 904) (Mmes Nathalie Elimas, Catherine Fabre et M. Aurélien Taché, rapporteurs) 2
- Présences en réunion 31

Mardi

22 mai 2018

Séance de 17 heures

Compte rendu n° 67

SESSION ORDINAIRE DE 2017-2018

Présidence de
**Mme Brigitte
Bourguignon,**
Présidente,



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Mardi 22 mai 2018

La séance est ouverte à 17 heures.

(Présidence de Mme Brigitte Bourguignon, présidente de la Commission)

La commission des affaires sociales procède à l'audition des organisations patronales sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 904) (Mmes Nathalie Elimas, Catherine Fabre et M. Aurélien Taché, rapporteurs):

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'efficience et d'efficacité. 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 émettrons 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 Pénicaut 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 Pénicaut 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 soule, 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 collègue. 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 diplômés 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 pourrons 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* ».

La séance est levée à dix-neuf heures trente-cinq.

Présences en réunion

Réunion du mardi 22 mai 2018 à 17 h 05

Présents. - Mme Delphine Bagarry, M. Belkhir Belhaddad, Mme Justine Benin, Mme Brigitte Bourguignon, M. Gérard Cherpion, M. Guillaume Chiche, M. Paul Christophe, Mme Josiane Corneloup, M. Marc Delatte, M. Pierre Dharréville, M. Jean-Pierre Door, Mme Jeanine Dubié, Mme Nathalie Elimas, Mme Catherine Fabre, Mme Caroline Fiat, Mme Albane Gaillot, Mme Patricia Gallerneau, Mme Carole Grandjean, M. Brahim Hammouche, Mme Monique Iborra, Mme Fadila Khattabi, M. Gilles Lurton, M. Sylvain Maillard, M. Bernard Perrut, M. Laurent Pietraszewski, M. Adrien Quatennens, M. Alain Ramadier, M. Jean-Hugues Ratenon, M. Aurélien Taché, Mme Marie Tamarelle-Verhaeghe, M. Olivier Véran, M. Francis Vercamer, M. Stéphane Viry, Mme Martine Wonner

Excusés. - Mme Ericka Bareigts, Mme Claire Guion-Firmin, M. Jean-Philippe Nilor, Mme Nadia Ramassamy, Mme Nicole Sanquer, M. Adrien Taquet, Mme Hélène Vainqueur-Christophe

Assistait également à la réunion. - M. Joël Aviragnet