

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 de Mme Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et discussion générale sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 904) (Mmes Nathalie Élimas, Catherine Fabre et M. Aurélien Taché, rapporteurs) 2
- Présences en réunion 53

Mercredi
23 mai 2018
Séance de 16 heures 15

Compte rendu n° 69

SESSION ORDINAIRE DE 2017-2018

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



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Mercredi 23 mai 2018

La séance est ouverte à seize heures quinze.

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

La commission des affaires sociales procède à l'audition de Mme Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et discussion générale sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 904) (Mmes Nathalie Élimas, Catherine Fabre et M. Aurélien Taché, rapporteurs) :

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. L'ordre du jour appelle l'audition de Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail, puis la discussion générale sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Je vous souhaite la bienvenue, madame la ministre, au nom d'une commission qui vous est chère et familière.

Après l'intervention de la ministre, d'une vingtaine de minutes, je donnerai la parole à nos trois rapporteurs, ainsi qu'à la rapporteure pour avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation. Nous entendrons ensuite les porte-parole des groupes. Compte tenu de l'importance du texte, ces derniers disposeront d'un temps de parole pouvant aller jusqu'à cinq minutes. Nous finirons par les questions des députés qui ne devront pas excéder deux minutes chacune.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Madame la présidente, mesdames, messieurs, laissez-moi vous dire mon plaisir de revenir devant vous pour ce second projet de loi, un texte essentiel, « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Je suis heureuse de vous retrouver pour poursuivre les échanges constructifs que nous avons entamés le 10 avril dernier lors de mon audition « point d'étape » sur la rénovation de notre modèle social et au cours de laquelle j'avais déjà évoqué le présent texte.

La profonde rénovation dont il est question, je le rappelle, est un engagement fort du projet présidentiel et il est très attendu par nos concitoyens. En effet, le système de formation professionnelle et d'apprentissage mais aussi de sécurité et d'inclusion dans l'emploi ne parvient ni à endiguer le chômage de masse ni à protéger les plus vulnérables contre le manque de compétences, ou leur obsolescence, ni non plus à faire en sorte que les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME) grandissent comme elles le pourraient, faute de trouver les compétences dont elles ont besoin sur le marché du travail. Il s'agit donc d'un enjeu social et d'un enjeu économique important.

Face à ce constat, notre devoir est donc non seulement de conforter le retour à la croissance en libérant les initiatives, mais aussi de faire en sorte que cette croissance soit riche en emplois, véritablement inclusive.

Pour mettre en œuvre cet engagement présidentiel, rendre effective la rénovation de notre modèle social et ainsi permettre à nos concitoyens de se projeter dans l'avenir, nous devons agir avec pragmatisme en nous appuyant sur ce qui marche mais aussi en reconnaissant clairement ce qui ne marche pas pour le changer, à travers des transformations systémiques, profondes et cohérentes, engagées après une longue période de cinq mois de concertation ou de négociation – concertation sur l'apprentissage avec les régions, les partenaires sociaux et les praticiens de terrain ; négociation entre partenaires sociaux sur la formation professionnelle et sur l'assurance chômage.

Après la transformation du droit du travail, que nous avons réalisée ensemble *via* les ordonnances et *via* la loi d'habilitation et la loi de ratification, nous entendons favoriser l'émancipation sociale individuelle et collective par le travail à la formation.

C'est un double enjeu, économique et social. Enjeu économique : dans une société de la connaissance, la croissance est directement corrélée aux compétences – compétences d'un individu, d'une entreprise, d'une nation. La bataille mondiale des compétences est une réalité et à tous les niveaux de postes : il n'est pas seulement question ici d'emplois de très haut niveau. Cette réalité induit un défi : l'anticipation des besoins en compétences.

Enjeu social : la réussite des entreprises passe par la motivation, l'engagement et la formation, et par le développement des compétences de l'ensemble des salariés et des jeunes. Or les jeunes et les salariés qui choisissent leur voie professionnelle et qui peuvent donc exprimer leur potentiel d'innovation, d'engagement, de créativité et se réaliser sont ceux qui vont réussir.

Par ailleurs, la compétence, c'est très clairement et sans aucun doute la meilleure protection contre le chômage et la précarité – c'est ce que j'appelle « la protection active ». Il faut des filets de sécurité défensifs, notamment sur le plan financier ; mais la meilleure protection active, je le répète, c'est la compétence. Je rappelle que 50 % des emplois vont être profondément transformés par l'intelligence artificielle (IA), les mutations numériques, les mutations environnementales. Et cela ne concerne pas, encore une fois, que le secteur de l'industrie numérique, tant s'en faut : tous les secteurs sont concernés, toutes les tailles d'entreprise – qu'il s'agisse d'une petite entreprise du bâtiment, de la médecine, de l'industrie, de la banque, de l'artisanat, du commerce... je pourrais énumérer tous les secteurs d'activité : il n'en est pas un qui ne soit concerné.

Il faut donc éviter que ces changements soient synonymes pour nos concitoyens de rupture, voire de relégation. Ils doivent au contraire devenir, par le développement des passerelles, par le développement des droits à la formation, une opportunité de rebond pour que chacun puisse mettre en adéquation son parcours professionnel avec ses aspirations.

Ce midi, le Président de la République réunissait 120 dirigeants d'entreprise, nationaux et internationaux, à l'occasion d'un événement appelé « *Tech for good* » et dont le but était de faire réfléchir et de mobiliser les entreprises de technologie sur ce qu'elles vont apporter en matière d'inclusion, de formation, d'éducation aux plus vulnérables et pour ne pas créer une nouvelle rupture avec une partie de nos concitoyens.

Faire en sorte que beaucoup plus d'actifs puissent choisir et non subir leur avenir professionnel, c'est un défi que nous devons collectivement remporter, en particulier en permettant l'accès à l'atout majeur du XXI^e siècle que sont, j'y insiste, les compétences. C'est précisément l'ambition qui est au cœur du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir

professionnel. Je l'ai présenté le 27 avril dernier en conseil des ministres avec, pour la partie concernant l'apprentissage, mes collègues Jean-Michel Blanquer et Frédérique Vidal. Il a été transmis immédiatement à l'Assemblée et renvoyé à votre commission. Nous entamons donc aujourd'hui la discussion parlementaire par cette audition, alors que les deux commissions saisies pour avis, la commission des affaires économiques et la commission des affaires culturelles et de l'éducation, ont examiné ce matin certains articles de la partie concernant l'apprentissage. Permettez-moi de saluer, à cette occasion, le travail des rapporteuses pour avis Sylvie Charrière et Graziella Melchior. Enfin, j'aurai le plaisir demain matin d'échanger avec vos collègues de la délégation aux outre-mer puis, mardi 29 mai au matin, avec vos collègues de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, juste avant que nous n'entamions l'examen des amendements en commission des affaires sociales.

Revenons-en au contenu du projet de loi. Il compte 66 articles répartis en trois titres qui couvrent six domaines.

Le titre premier, le plus important par son ampleur, concerne la transformation de l'apprentissage et de la formation professionnelle ; le titre II, l'assurance chômage ; le titre III enfin concerne l'inclusion des travailleurs handicapés, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la prévention du harcèlement, le travail détaché, ainsi qu'une disposition sur la fonction publique.

Quelles en sont les grandes lignes directrices ?

Il s'agit tout d'abord de créer de nouveaux droits pour les actifs tout au long de leur vie, des droits qui soient attachés à la personne et donc portables et non pas liés à un statut – on sait que les statuts évoluent tout au long de la vie –, des droits qui soient une véritable protection active contre le chômage et contre la perte de compétences, enfin des droits individuels, mais sécurisés par des garanties collectives.

La deuxième grande ligne directrice consiste à favoriser une croissance inclusive qui ne laisse personne au bord du chemin, en rétablissant l'égalité des chances qui n'existe pas aujourd'hui. On compte 1,3 million de jeunes qui n'ont pas d'emploi, qui ne sont pas en formation ni en apprentissage et dont la majeure partie n'a pas de qualification. Mais le taux de chômage dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), y compris pour ceux qui ont un diplôme équivalent au baccalauréat, est de 24 %, soit trois fois le taux de chômage national tous niveaux de diplômes confondus. Seulement 6 % des ouvriers et 12 % des employés disent avoir choisi leur formation, tous les autres non ; et les ouvriers et les employés ont deux fois moins de probabilité d'accéder à la formation des cadres – or tous en ont besoin. Un salarié d'une PME ou d'une TPE a deux fois moins de chances que celui d'une grande entreprise d'avoir accès à la formation – or les mutations majeures vont concerner toutes les TPE-PME, c'est-à-dire tous nos territoires.

Quarante-cinq ans après la promulgation de la loi qui oblige à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il y a toujours entre eux 9 % d'écart salarial à travail de valeur égale et 25 % sur l'ensemble de la carrière. Quant au taux de chômage des personnes handicapées, il est deux fois supérieur à celui du reste de la population, avec 500 000 travailleurs handicapés inscrits à Pôle emploi.

Nous avons donc besoin d'une ambition forte pour lever les verrous en tous genres, administratifs, réglementaires et financiers, pour libérer le potentiel de chacun et le valoriser,

pour permettre l'émancipation sociale et, *in fine*, c'est bien un changement de société et de culture qui, une fois de plus, est visé par ce texte.

Pour ce qui est de la transformation de l'apprentissage, premier volet du titre premier, les objectifs principaux sont au nombre de trois : libérer partout sur le territoire l'offre de formation en apprentissage en incitant tous les acteurs à créer et à développer une telle offre ; ensuite, inciter les entreprises à recruter en apprentissage ; enfin, inciter les jeunes à aller en apprentissage en disant la vérité sur l'excellence de ce qui est une voie de réussite mais réservée à trop peu de gens.

Pour libérer l'offre de formation, tous les centres de formation d'apprentis (CFA) doivent se développer – de nombreux réseaux le souhaitent et parmi les meilleurs : les compagnons du devoir, les maisons familiales rurales... La demande est également forte de la part de nombreux métiers – certains secteurs, le secteur industriel notamment, qui se sont moins investis par le passé, y sont désormais prêts.

À cette fin, il faut, encore une fois partout sur le territoire, permettre à beaucoup plus de jeunes d'accéder à l'apprentissage et donc ouvrir de nouvelles sections ou développer celles qui existent. Nous voulons également, avec mon collègue de l'éducation nationale, que tous les lycées professionnels puissent ouvrir des sections d'apprentissage, à commencer par les quartiers prioritaires de la ville. Enfin, que toutes les entreprises, tous les organismes de formation, toutes les collectivités territoriales créent eux aussi, s'ils le souhaitent, des CFA, ce qui est pour l'heure pratiquement impossible, sinon très difficile. En fait, l'énergie des acteurs est bridée non pas par la volonté des uns et des autres, mais par un système très lourd, très complexe, limité quant à la subvention d'un CFA.

Comment libérer cette énergie ? En supprimant l'autorisation administrative délivrée par la région pour créer ou développer un CFA ; en mettant en place une garantie de financement – tout contrat entre un jeune et l'entreprise sera financé grâce à un mécanisme de financement au contrat, système qui sera renforcé par une péréquation interprofessionnelle qui institue une solidarité et une égalité de traitement entre les branches. Nous financerons davantage de coûts au contrat, à moyens constants : nous ne proposerons pas d'augmentation des prélèvements obligatoires des entreprises. Premièrement, on observe une évaporation partielle assez importante de la taxe d'apprentissage : un nombre significatif de régions n'utilise pas toute cette taxe pour l'apprentissage – c'est leur droit, mais il en reste donc sous le pied, si vous me permettez l'expression. Deuxièmement, nous entendons rationaliser les coûts de formation : la même formation pour un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de cuisinier est payée 2 500 euros ou 14 000 euros suivant les régions.

Nous accorderons une place particulière aux zones rurales et aux quartiers prioritaires de la politique de la ville, car nous sommes bien d'accord sur le fait qu'il faut, j'y insiste, offrir un accès à l'apprentissage partout sur le territoire. Nous proposons par conséquent une enveloppe dédiée à l'aménagement du territoire qui complétera le coût au contrat dans les zones rurales et dans les QPV et sera accordée aux régions qui en définiront l'usage. Le montant de cette aide sera de 250 millions d'euros.

Les régions resteront également le principal investisseur en matière d'apprentissage ; pour ce faire, elles bénéficieront, comme aujourd'hui, d'une fraction de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE) qui rapporte 190 millions, voire 200 millions d'euros et qui est une recette dynamique. Elles pourront ainsi influencer

fortement la localisation des CFA et établir des contrats d'objectifs et de moyens (COM) avec les branches.

Nous développerons aussi les campus de métiers, qui rassembleront, comme cela existe, mais dans un nombre trop limité de lieux, à la fois des CFA, des lycées professionnels, voire des brevets de technicien supérieur (BTS), des diplômes universitaires de technologie (DUT) ou des masters, qui établissent des passerelles entre les différents cursus de formation et qui s'enrichissent mutuellement. Pour parler clair, nous voulons introduire un esprit non pas de concurrence entre les lycées professionnels et les CFA mais au contraire de complémentarité, car l'intérêt des jeunes, ce sont les passerelles, c'est de pouvoir passer par deux formes pédagogiques différentes : avec l'apprentissage, on fait pour apprendre ; avec le statut scolaire, on apprend d'abord et après on applique. Et cela correspond à des besoins différents et à des attitudes différentes à un moment donné.

Deuxième objectif, inciter les entreprises à recruter en apprentissage. Pour ce faire, plusieurs dispositions sont proposées : simplification de la réglementation ; fin de l'enregistrement, remplacé par un dépôt ; dispositions touchant à la durée du travail, aux travaux dangereux, à la rupture du contrat d'apprentissage ; simplification des aides aux entreprises – une seule aide au lieu de quatre aujourd'hui et qui ne sont pas toujours demandées du fait de leur complexité, aide qui sera directement versée aux entreprises et en temps réel ; création de formations qui correspondent aux besoins en compétences des entreprises ; « coécriture » du diplôme professionnel par les branches professionnelles et par l'État – ce sera à elles de dire quels sont les métiers de demain et les compétences nécessaires ; enfin les CFA seront certifiés en vue de garantir la qualité de la formation.

Troisième objectif, inciter les jeunes à entrer en apprentissage. La rémunération sera augmentée, une aide de 500 euros au permis de conduire est prévue, de même que la possibilité d'entrer tout au long de l'année en apprentissage. Les jeunes pourront également faire valoir leurs acquis pour raccourcir la durée de la formation ou, au contraire, en cas de difficulté, l'augmenter avec une « prépa apprentissage » – ce qui permettra d'avoir des contrats de six mois à trois ans. Enfin, nous garantirons la vérité sur l'orientation, le taux d'insertion dans l'emploi, le taux de réussite aux diplômes de tous les CFA et de tous les lycées professionnels. Nous avons par ailleurs d'ores déjà supprimé, dans le logiciel d'orientation après la classe de troisième, Affelnet, la case « redoublement ou apprentissage ». Toutes ces mesures correspondent à un progrès démocratique immense. Notre but, à Jean-Michel Blanquer et moi-même, c'est la fin de l'orientation par défaut vers l'apprentissage. Les mentalités mettront du temps à bouger ; mais, dès à présent, mettons en place le système qui soutiendra les pionniers, et ils sauront entraîner les autres.

Les conseils régionaux, dont la compétence « orientation » sera renforcée par le texte, ainsi que les rectorats organiseront une présentation concrète des métiers par des professionnels qui viendront dans les établissements scolaires, collèges et lycées, parler de leur passion, ouvrir le champ des possibles et rencontrer des jeunes et des parents.

Enfin, nous allons développer « l'Erasmus pro » grâce auquel les apprentis pourront passer un semestre dans un pays d'Europe, améliorer leur formation, apprendre d'autres techniques, découvrir d'autres cultures. Nous visons 15 000 jeunes par an d'ici à la fin du quinquennat.

Pour ce qui est du deuxième volet du titre premier, la réforme en profondeur de la formation professionnelle, notre ambition est de changer le rapport à la formation afin qu'elle

devienne la chose de chacun et non pas de certains, que chacun s’y intéresse, que chacun y voie les moyens de changer de vie, de choisir sa vie professionnelle, de ne pas avoir peur des évolutions, mais aussi de s’émanciper. Ce qui permettra de libérer par ailleurs les initiatives des entreprises pour élever le niveau de compétence des Français.

Premier objectif, rendre la formation à chacun pour en faire un outil d’émancipation sociale avec un vrai droit à la formation, concret, utilisable, mobilisable. Grâce à une application dédiée, chacun, sur son compte personnel de formation et sans intermédiaire, pourra comparer la qualité des formations, les résultats, trouver la formation appropriée, s’inscrire et payer en ligne. Ceux qui le souhaiteront auront un conseil en évolution professionnelle gratuit, financé par la mutualisation, pour les accompagner dans leurs projets professionnels, ainsi que l’ont souhaité les partenaires sociaux dans leur accord.

Les droits acquis sur le compte personnel de formation (CPF) seront payés en euros : ce sera plus parlant, mais aussi plus juste que les actuels droits en heures qui privilégient ceux qui sont déjà au plus haut niveau de qualification et qui, à nombre d’heures égales, se retrouvent à disposer d’un budget supplémentaire de formation. Les droits augmentés pour les moins qualifiés et les temps partiels, à partir de mi-temps, seront de 500 euros pour tous, par an, et 800 euros pour les moins qualifiés, soit 5 000 euros sur dix ans pour les premiers et 8 000 euros pour les seconds. Une mesure devrait notamment – mais pas uniquement – bénéficier aux femmes : la capacité à mi-temps de bénéficier des mêmes droits qu’à temps plein.

La création d’un compte personnel de formation de transition, reprise de l’accord des partenaires sociaux du 22 février dernier, permettra de financer les formations longues pour les salariés qui souhaitent changer de métier ou de profession et pour lesquelles le CPF actuel est insuffisant. C’est en fait une adaptation du congé individuel de formation : ainsi, demain, un employé administratif qui travaille à mi-temps et dont le rêve professionnel est de devenir fleuriste, qui a travaillé pendant dix ans et qui a accumulé 5 000 euros pour se former, pourra prendre rendez-vous avec un conseil en évolution professionnelle, qui l’incitera à passer son CAP de fleuriste et, de la sorte, changer de vie professionnelle. Il en ira de même pour des promotions.

Autre objectif très important : la mutualisation des moyens de formation permettra de doubler les possibilités de formation accessibles aux salariés des TPE-PME, qui y ont le moins accès. C’est probablement là que nous aurons probablement les plus gros besoins pour suivre les évolutions technologiques et préparer les salariés.

Ensuite, nous entendons libérer les forces, les initiatives pour que la formation professionnelle se développe. Il faut une action de formation plus souple en favorisant l’innovation pédagogique, notamment les MOOC (*Massive open online course*, en anglais ; formation en ligne ouverte à tous, FLOT, en français) et la formation à distance, en simplifiant la réglementation du plan de formation et en mettant en place des opérateurs de compétences qui remplaceront les organismes paritaires de collecte et qui seront eux aussi paritaires. À ces opérateurs seront confiées quatre missions : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le support aux branches pour la construction des diplômes, le financement des CFA, c’est-à-dire le transit du coût au contrat, enfin les services de proximité et de conseil auprès des TPE-PME.

En matière de gestion, nous proposons une simplification radicale : un collecteur, les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d’allocations familiales

(URSSAF) au lieu de cinquante-sept ; douze organismes gestionnaires au lieu de quarante ; une cotisation au lieu de deux ; et, pour réguler le dispositif, au lieu de quatre organismes paritaires, ou quadripartite, redondants, un établissement public administratif (EPA), France compétences, qui regroupera l'État, les régions, les partenaires sociaux, coresponsables de la régulation du système. Quant aux organismes de formation, ils seront obligatoirement certifiés lorsqu'ils feront appel à un financement public mutualisé.

Le titre II du projet de loi vise à garantir une assurance chômage plus universelle et plus juste. Il ne s'agit pas de la refondre mais d'apporter un complément, une sécurité financière supplémentaire, et d'esquisser une nouvelle protection sociale qui sécurise les mobilités sur le marché du travail, en allant de plus en plus vers une sécurité liée à la personne et non au statut, afin de prendre en compte la diversité des statuts au cours d'une vie professionnelle. Indépendants comme démissionnaires bénéficieront, sous certaines conditions, de ce filet de sécurité. Une personne ayant un projet professionnel – reconversion, création d'entreprise – pourra démissionner, être indemnisée par l'assurance chômage et donc disposer du temps nécessaire à la préparation de son projet.

Nous prévoyons également la possibilité de mettre en place un système de bonus-malus pour lutter contre le travail précaire, tout en laissant aux partenaires sociaux des branches professionnelles le soin de négocier des objectifs de réduction du nombre de contrats précaires jusqu'à fin 2018, comme ils l'ont demandé.

Nous envisageons en outre un meilleur accompagnement, plus précoce, des demandeurs d'emploi, avec la mise en place, à titre expérimental, d'un journal de bord partagé entre le conseiller professionnel et le demandeur d'emploi et, enfin, une politique de contrôle plus juste et plus efficace, avec un barème de sanctions équitable et la simplification du prononcé des sanctions.

Le titre III du projet de loi comporte des dispositions relatives à l'emploi.

Le chapitre I^{er} porte en premier lieu sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les entreprises adaptées et la prise en compte des bénéficiaires de contrats aidés dans la représentation des salariés, pour des entreprises plus inclusives. Notre ambition, là aussi, est claire : aller vers une société plus inclusive dans laquelle les personnes en situation de handicap accéderont à tous les emplois et ne seront plus cantonnées, comme trop souvent, dans des emplois spécifiques. Nous maintenons et l'obligation d'emploi de ces personnes à hauteur de 6 % des effectifs, mais avec des clauses de revoyure tous les cinq ans, et la valorisation du recours aux entreprises adaptées. Les concertations que nous menons avec les partenaires sociaux et les associations, avec la secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, Sophie Cluzel, aboutiront début juin et feront donc l'objet d'amendements que nous proposerons à l'occasion de l'examen du texte en séance.

En ce concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le projet de loi comporte des avancées sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et sur l'égalité professionnelle. Comme l'a indiqué le Premier ministre aux partenaires sociaux le 7 mars, avec Marlène Schiappa et moi-même, l'ambition, ici encore, est forte : nous voulons ainsi passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat quant aux écarts de salaires injustifiés. La concertation avec les partenaires sociaux s'est achevée le 9 mai dernier et le Gouvernement proposera par amendements les dispositions législatives retenues.

Pour ce qui touche à la prévention du harcèlement, un amendement vous proposera de créer des postes de référents auprès des élus du personnel et de référents auprès des services de ressources humaines dans les entreprises de plus de 250 salariés. Sont également prévues des mesures de formation et de sensibilisation de l'ensemble des acteurs. Un amendement sur le rôle des branches et des commissions paritaires régionales interprofessionnelles aura pour objet d'équiper les entreprises de dispositifs utiles à la prévention du harcèlement et à la façon dont le traiter car de nombreux acteurs sont démunis en la matière.

Un amendement portera par ailleurs sur l'action des branches en matière d'égalité professionnelle. Un autre prévoit le passage à l'obligation de résultat quant à l'égalité salariale à travail de valeur égale : méthodologie unique, obligation de transparence, obligation de consacrer une enveloppe de rattrapage et sanctions et résultats au bout de trois ans. Enfin est prévue l'information des instances de gouvernance en matière de mixité, ainsi que la délibération sur les résultats en matière d'égalité salariale.

En ce qui concerne le détachement des travailleurs, pour compléter, au niveau national, la révision de la directive européenne, obtenue à l'automne dernier et qui sera confirmée définitivement dans quelques semaines, courant juin, au niveau européen, le projet de loi nous donnera la possibilité de lutter plus efficacement contre la fraude, assez significative dans ce domaine, en prévoyant des sanctions plus dissuasives et les moyens d'un contrôle élargi, notamment par la création d'un nouveau cas de suspension de la prestation de service à l'égard d'un prestataire étranger dans le cas où, mis en défaut, il ne se serait pas acquitté du paiement des amendes administratives. En l'état actuel des choses, il est impossible d'arrêter le chantier s'il n'est pas en règle ; désormais, on le pourra. Dans le même temps, nous proposerons de faciliter la liberté de circulation et la liberté de prestation en aménageant les formalités administratives pour certaines situations spécifiques dans les zones frontalières ou pour les activités très courtes d'un ou deux jours de nature sportive et culturelle. Enfin, nous envisageons une disposition sur la mobilité de la fonction publique – disposition qui n'est pas la réforme de la fonction publique mais qui est un peu en avance de phase, si j'ose dire : il s'agit d'encourager les mobilités, les passerelles entre le public et le privé, pour enrichir l'expérience des femmes et des hommes au service de l'État.

Par les transformations systémiques et profondes envisagées, le projet de loi vise à créer davantage de liberté professionnelle, à donner à chacun l'envie de s'engager dans des projets, à apporter à tous les actifs de véritables protections, de nouveaux droits concrets, facilement mobilisables et adaptés à notre temps. Oui, nous voulons que nos concitoyens puissent librement déterminer leur avenir professionnel, beaucoup plus qu'aujourd'hui, c'est-à-dire choisir l'espace dans lequel ils pourront avoir confiance en eux, en exprimant leurs talents au bénéfice de tous. C'est pourquoi nous faisons le pari de notre capacité collective à nous mobiliser pour créer cet espace d'émancipation sociale et de compétitivité qui ouvre le champ des possibles. Faire en sorte que la société française soit plus unie, plus inclusive, qu'elle gagne la bataille mondiale des compétences, qui est un gage de prospérité économique et de progrès social, qu'elle ait donc confiance en l'avenir, c'est précisément ce que vous propose le projet de loi que j'ai l'honneur de défendre devant vous au nom du Gouvernement.

Mme Catherine Fabre, rapporteure pour le titre premier. Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel est très attendu par nos concitoyens et je vous remercie, madame la ministre, de nous le présenter. Face aux transformations majeures que connaît notre pays concernant, notamment, l'évolution des métiers et l'organisation du travail,

nous nous sommes collectivement fixés comme objectif d’agir en priorité pour les plus vulnérables, les publics les moins qualifiés, les jeunes décrocheurs, les demandeurs d’emploi de longue durée – c’est l’un des axes forts de ce projet.

Vous proposez avec cette réforme des dispositifs intéressants et ambitieux et c’est la raison pour laquelle je souhaite connaître votre avis sur les points suivants.

Dans un premier temps, vous renforcez le CPF afin que les individus puissent s’emparer de leur projet professionnel, soit indépendamment de leur employeur, soit en coconstruisant leur projet avec lui ou grâce à la branche à laquelle ils appartiennent. Comment envisagez-vous la mise en œuvre de cette coconstruction, notamment à destination des publics les moins qualifiés ? Comment peuvent-ils être accompagnés, sensibilisés à ce dispositif et, plus largement, à l’activation et à l’utilisation de leur compte personnel de formation ?

Ensuite, le texte prévoit pour les cinq ans à venir un plan ambitieux d’investissements sur les compétences, à hauteur de 15 milliards d’euros, destiné aux demandeurs d’emploi et aux jeunes éloignés de l’emploi. Comment envisagez-vous la suite de cette politique publique au-delà de ce pic pour accompagner l’ensemble des demandeurs d’emploi vulnérables dans la durée ?

En ce qui concerne les publics les moins qualifiés, qui seront les premiers à connaître une évolution de leur métier, la question des reconversions longues est donc primordiale. Comment le texte appréhende-t-il ces reconversions ? Comment pouvons-nous inciter l’ensemble des acteurs – employeurs, organisations patronales et syndicales, salariés – à se saisir de ce sujet ? Il convient en effet de changer la culture de ces acteurs.

Enfin, pour ce qui est des jeunes, nous développons l’apprentissage, filière professionnelle qui enregistre des taux d’insertion élevés. De nombreux jeunes n’osent pas emprunter cette voie, peut-être de peur de quitter l’éducation nationale. Comment pouvez-vous nous garantir qu’en cas de rupture de contrat, un jeune en apprentissage pourra rejoindre l’enseignement professionnel scolaire et ainsi bénéficier d’un accompagnement dans la durée ? Cette continuité des parcours nous permettrait de réduire le nombre de NEET, autrement dit de jeunes n’ayant pas d’emploi, ne suivant pas d’études et sans formation, le décrochage étant un fléau que nous combattons tous ?

M. Aurélien Taché, rapporteur pour le titre II. En 2017, une nouvelle majorité est arrivée avec un projet de transformation globale répondant aux mutations technologiques majeures qui bouleversent en profondeur notre économie, notre rapport au travail et l’organisation de ce dernier. Les actifs ne connaissent plus les mêmes carrières salariales qu’il y a quarante ans ; quand la mobilité professionnelle devient la règle, la responsabilité du politique est de s’assurer qu’elle est vécue par le plus grand nombre comme un progrès. La formation tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels deviennent alors des impératifs et ce sont eux qui guident aujourd’hui notre action.

Derrière une apparente stabilité du marché de l’emploi, on assiste à des évolutions fondamentales. On compte toujours 80 % de salariés en contrats à durée indéterminée (CDI), 10 % de travailleurs indépendants et 10 % de personnes sous contrats de travail dits atypiques. Alors que dans les années 1970 le nombre de travailleurs indépendants tendait à baisser, il augmente aujourd’hui, cette catégorie accueillant de surcroît de nouveaux profils sociologiques, éloignés des métiers classiques qui la composaient alors – professions libérales, commerçants et artisans –, avec des personnes sans patrimoine et qui cherchent à

développer leur propre activité, mais qui sont mal appréhendées par notre modèle social et donc plus exposées à la précarité.

On assiste également à un développement des contrats courts, des contrats de moins d'un mois notamment, qui représentent un phénomène de plus en plus structurant puisque, selon l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC), 80 % des embauches actuelles, dont les deux tiers correspondent à des relations de travail durables, sont faites avec ces contrats de moins d'un mois.

À cela s'ajoute un taux de chômage toujours élevé, vous l'avez rappelé, d'un peu plus de 9 %, qui concerne de nombreux jeunes : 1,3 million d'entre eux sont encore malheureusement au chômage.

La présente réforme, c'est donc pour eux que nous l'engageons, pour ne plus nous contenter de contempler les mutations à l'œuvre : auto-entreprenariat, plateforme, réorientation professionnelle et besoins croissants de formation, vous avez pris toute la mesure de ces évolutions en demandant d'abord aux partenaires sociaux d'en tenir compte dans la perspective de l'application du programme présidentiel soutenu par la majorité.

Il s'agissait de revoir tout le système de formation pour le rendre plus opérationnel et mieux ciblé sur les publics éloignés de l'emploi, d'étendre l'assurance chômage aux travailleurs indépendants et aux salariés démissionnaires, pour les accompagner dans leur mobilité professionnelle. Les partenaires sociaux doivent en outre s'engager pour mieux encadrer le recours aux contrats courts, facteur de précarité et de déstabilisation des finances de l'UNEDIC.

Le 22 février dernier, vous l'avez rappelé, un accord national interprofessionnel a été adopté, paraphé par l'ensemble des organisations représentatives, à l'exception de la confédération générale du travail (CGT). Cet accord, fruit d'un dialogue social de plusieurs mois, répond en partie aux engagements présidentiels et se trouve pour l'essentiel retranscrit dans ce projet de loi ; je ne peux que vous en féliciter.

Le texte pose bien, en effet, les bases d'une universalisation de l'assurance chômage ; il répond ainsi aux transformations du marché de l'emploi, aux besoins de mobilité professionnelle et d'encouragement de l'initiative de création d'activité. Il prévoit aussi, sauf accord ambitieux dans les branches professionnelles, de maîtriser le recours aux contrats courts par l'instauration d'un bonus-malus sur la contribution patronale à l'assurance chômage.

En tant que député et rapporteur du titre II portant sur l'assurance chômage et après les nombreuses auditions auxquelles j'ai procédé, je souhaite, madame la ministre, profiter de votre présence pour évoquer quelques-unes de mes propositions qui viendraient enrichir le texte, essentiellement pour que nous nous assurions qu'il couvre bien les actifs qui en ont le plus besoin, tout en garantissant les droits de l'ensemble des demandeurs d'emploi actuellement indemnisés.

Le projet de loi pose le principe d'un droit à l'indemnisation des démissionnaires, sous la condition d'une durée d'activité, et selon des modalités qui seront définies dans les textes d'application. Selon l'exposé des motifs et l'étude d'impact, il s'agira de cinq années continues. Il est certes nécessaire de poser une condition, mais sans créer un blocage disproportionné. Pourrait-on neutraliser de très courtes périodes d'inactivité, d'un maximum

de trois mois par exemple, afin de permettre à un salarié ayant travaillé de manière régulière pendant cinq années interrompues par une brève période de chômage, de bénéficier d'une indemnisation en cas de démission ? Qu'en pensez-vous ?

En ce qui concerne le versement de l'allocation pour les travailleurs indépendants (ATI), seules les procédures de liquidation et de redressement judiciaires seraient considérées comme des faits générateurs. On risque ainsi de laisser en dehors du dispositif une partie de ceux que l'on pourrait appeler les « nouveaux indépendants » : exerçant seuls leur activité, souvent avec le statut d'autoentrepreneurs, sans actifs à liquider pour rembourser des créanciers, et qui voient soudain leurs revenus diminuer fortement. Afin de pas recourir à un système purement déclaratif, on pourrait imaginer une solution innovante reposant sur des tiers de confiance. Ils seraient chargés de recueillir auprès des travailleurs indépendants les éléments de preuve qui permettraient ensuite d'attester auprès de Pôle emploi l'existence d'une baisse importante de revenu – jusqu'au niveau du revenu de solidarité active (RSA) –, laquelle ouvrirait droit à l'ATI. Pourrait-on réfléchir à une solution de ce type ?

Dans une même logique d'élargissement des droits, je réfléchis à un amendement qui abaisserait le seuil de rémunération permettant de bénéficier du portage salarial. Ce dispositif permet à un travailleur autonome du point de vue de la recherche des clients – c'est le cas typique d'un consultant – de devenir le salarié d'une société de portage, à charge pour celle-ci de réaliser diverses tâches administratives et d'assurer une protection sociale de droit commun, en contrepartie d'une ponction sur le prix facturé aux clients, qui prendrait la forme d'une déduction sur le salaire reversé. Afin de bénéficier d'un tel dispositif, un salarié doit être rémunéré au moins à hauteur de 75 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit environ 2 500 euros nets par mois. Si l'on ramenait ce seuil à 60 %, de nombreuses personnes supplémentaires pourraient avoir accès au portage et ainsi aux avantages du salariat, notamment l'affiliation à l'assurance chômage. Quel est votre sentiment sur ce sujet ?

Enfin, je souhaiterais enrichir le document de cadrage qui sera transmis par le Premier ministre aux partenaires sociaux : il s'agirait de préciser les hypothèses macroéconomiques sur lesquels se fonde la trajectoire financière, ainsi que les prévisions de recettes fiscales sur une période de trois ans. Cela donnerait plus de visibilité aux partenaires sociaux pour la gestion paritaire de l'assurance chômage. Seriez-vous prête à encadrer ainsi le cadrage, si j'ose dire ?

Mme Nathalie Élimas, rapporteure pour le titre III. Je voudrais d'abord vous remercier, madame la ministre, pour votre disponibilité et pour l'éclairage que vous nous avez apporté sur ce projet de loi majeur, qui a pour ambition de donner plus de liberté professionnelle aux actifs, tout en garantissant à chacun davantage de protections pour son insertion et son évolution sur le marché du travail. Comme vous l'avez souligné, il s'agit bien de l'acte II de la refondation de notre modèle social, après les ordonnances qui sont entrées en vigueur dès le mois de septembre dernier. Les attentes sont fortes, à juste titre.

Les titres premier et II du projet de loi sont la traduction législative des mesures annoncées par le Gouvernement à la suite des larges concertations qui ont été menées avec les partenaires sociaux depuis de nombreux mois. Le titre III, dont je suis la rapporteure, traite de mesures diverses bien que primordiales, dont vous avez rappelé le contenu – je n'y reviens donc pas. Ce sont des dispositions ancrées dans l'actualité, qui répondent à une exigence sociale forte : plus de justice et une société plus inclusive. Elles font écho à des priorités fixées par le Président de la République et que, très naturellement, la majorité soutient. Sur la plupart de ces sujets, une concertation a été menée ou est en cours mais touche à sa fin. Les

dispositions du projet sont donc appelées à évoluer largement au cours des débats, comme vous l'avez indiqué.

S'agissant de l'inclusion des travailleurs handicapés dans l'emploi, le comité interministériel du handicap a fixé en septembre dernier des axes stratégiques qui doivent nous permettre d'aboutir enfin à une société plus inclusive sur ce plan. Le Premier ministre a notamment souligné la nécessité de « *réduire l'écart entre le taux de chômage des personnes en situation de handicap et celui des personnes valides* ». Le taux de chômage des personnes handicapées s'élève à presque 19 %, soit deux fois plus que pour l'ensemble de la population. Nous devons intensifier nos efforts pour mettre un terme à cette situation.

Le principal levier se trouve dans l'implication et l'engagement des entreprises. Le projet de loi consacre l'importance, en matière d'emploi direct, de l'obligation de résultat qui a été fixée aux entreprises de plus de vingt salariés, tenues de compter 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Il existe néanmoins un certain nombre de dérogations : la sous-traitance avec le secteur protégé – les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées – est notamment possible. Cette dérogation sera-t-elle maintenue ? Se pose aussi la question du statut de la contribution financière annuelle, qui est une des modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi. Son exclusion de l'assiette des charges déductibles de l'impôt sur les sociétés pourrait laisser supposer une évolution sous forme de pénalité. Pouvez-vous nous éclairer sur ce point ?

L'apprentissage ne concerne, à l'heure actuelle, que 1 % des personnes en situation de handicap. Alors que le projet de loi traite de l'emploi de ces personnes et de l'apprentissage en général, pourquoi ne pas y inclure des mesures favorisant leur accès à l'apprentissage ? C'était une des pistes retenues par le Gouvernement à l'issue du dernier comité interministériel du handicap. Envisagez-vous de proposer des mesures concrètes en la matière ?

Les conclusions de la concertation sur la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées devraient être connues bientôt – vous avez indiqué ce serait très certainement pendant l'examen du texte en première lecture. Vous attendez notamment la remise d'un rapport confié à Dominique Gillot. Pouvez-vous préciser quels sont les principaux axes de la concertation en cours ? Par ailleurs, y aura-t-il une évolution des mesures figurant dans le projet de loi afin de tenir compte de ses conclusions ? Des dispositions supplémentaires seront-elles proposées à la représentation nationale ?

J'en viens à la question du détachement des travailleurs et à la lutte contre la fraude dans ce domaine. Suite à de récentes évolutions législatives qui ont durci le cadre administratif dans notre pays, un rééquilibrage des obligations pesant sur les employeurs étrangers s'est imposé au regard de la spécificité de certains cas de détachement, dans le cadre d'une harmonisation avec les pratiques de nos voisins européens. Pourriez-vous nous donner des précisions sur les adaptations prévues ? Je pense notamment à l'accord international qui doit aménager les obligations administratives dans les zones frontalières. En parallèle, le projet de loi renforce le dispositif de sanctions contre les fraudes. Pourriez-vous nous assurer que le régime de sanctions prévu en cas de fraude au détachement est conforme au droit de l'Union européenne ?

Vous avez présenté le 9 mai dernier, avec Marlène Schiappa, un plan d'action global en faveur de l'égalité professionnelle. Ce plan, que vous avez détaillé tout à l'heure, est ambitieux. Il vise à mettre fin à des inégalités inacceptables qui n'ont que trop duré. Les

mesures nécessitant une traduction législative doivent être reprises dans le cadre du présent texte : pourriez-vous préciser leur contenu ? Nous savons que l'objectif est notamment de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat en ce qui concerne l'égalité salariale. C'est une priorité : nous devons concrétiser un principe qui est consacré depuis quarante ans. Quelle forme prendra l'indicateur de mesure ? Il faut garantir une application simple du dispositif dans chaque entreprise, tout en apportant des garanties pour l'anonymisation des données. Que prévoyez-vous sur ce point ?

En dernier lieu, je souhaiterais évoquer la publication, hier, dans le magazine *Challenges*, du premier baromètre de la parité dans la gouvernance des grandes entreprises cotées en bourse. Une seule d'entre elles est actuellement dirigée par une femme. En ce qui concerne les présidences de conseils, la France est en retard par rapport à ses voisins allemands et anglais, mais elle fait figure de bonne élève quant à la composition des conseils d'administration – ils comptent 43 % de femmes. La progression observée dans ce domaine doit beaucoup à la loi dite « Copé-Zimmermann », qui avait fixé un quota de 40 %. Ne serait-il pas temps de le porter à 50 % afin d'arriver à une parité totale ? Cela ne permettrait-il pas de susciter une dynamique qui conduirait non seulement à avoir davantage de femmes à la tête des grandes entreprises mais aussi à envoyer un signal fort pour l'ensemble de la société ?

Mme Sylvie Charrière, rapporteure pour avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation. La commission des affaires culturelles s'est saisie pour avis des dispositions, relevant de sa compétence, qui concernent l'orientation, l'apprentissage et la certification professionnelle et correspondent aux articles 4, 9, 10, 11, 14, 15 et 16 du projet de loi. Lors de notre examen, qui a eu lieu ce matin, nous avons cherché à enrichir le texte plutôt qu'à le remettre en cause. J'indiquerai brièvement les points sur lesquels nous estimons qu'il devrait être modifié.

En ce qui concerne l'article 10, notre commission a souhaité préciser que les actions d'information conduites par les régions doivent s'adresser non seulement aux élèves et aux étudiants, mais aussi à leurs parents, et être organisées en coordination avec les psychologues de l'éducation nationale et les enseignants qui ont été formés à cet effet. Par ailleurs, nous avons estimé que l'État devrait être explicitement chargé d'accompagner les élèves dans leur orientation, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Il ne suffit pas de délivrer une information sur les métiers et les formations : il faut aussi un accompagnement dans la définition du projet de poursuite d'études ou du projet professionnel. Pour l'exercice de leur mission d'information, les régions pourront s'appuyer sur les délégations régionales de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (DRONISEP). Même si cette question sort du champ législatif, il serait par ailleurs intéressant de développer des outils concernant le « matching », le « sourcing » et la visibilité de l'offre qui va voir le jour.

À l'article 11, qui porte sur les centres de formation d'apprentis (CFA), la commission des affaires culturelles a adopté cinq amendements.

Le premier vise à compléter la liste des indicateurs qui seront publiés pour chaque CFA et chaque lycée professionnel. Afin de donner l'information la plus complète possible aux personnes souhaitant s'engager dans les formations de ce type, nous proposons que la valeur ajoutée de chaque établissement soit publiée. Cet indicateur, qui existe déjà pour les lycées généraux, vise à mesurer la plus-value compte tenu du public accueilli. Le lycée Alfred Nobel de Clichy-sous-Bois, classé meilleur lycée de France, accueille ainsi des élèves sortis de la classe de 3^e avec un niveau très moyen, mais permet à une grande majorité d'entre eux d'obtenir le baccalauréat. Nous proposons aussi de rendre public le taux d'insertion à l'issue

des formations dans les CFA et les lycées professionnels, à la fois sur le territoire national et dans le bassin d'emploi où les établissements sont situés, ainsi que le taux d'interruption en cours de formation. S'agissant des CFA, nous souhaitons par ailleurs que l'on publie le taux de rupture des contrats d'apprentissage – il est d'environ un tiers. Cela devrait inciter à renforcer la qualité des entreprises choisies et l'accompagnement des maîtres d'apprentissage. L'adaptation au monde du travail suppose une certaine bienveillance et un accompagnement adéquat.

Trois autres amendements visent à compléter les missions des CFA : nous proposons qu'ils soient chargés d'informer les apprentis sur leurs droits et leurs devoirs en tant que salariés, ainsi que sur les règles applicables en matière de santé et de sécurité dans le monde du travail. Nous souhaitons aussi qu'ils accompagnent les apprentis ayant interrompu leur formation ou n'ayant pas obtenu leur diplôme vers les missions locales ou les lycées professionnels, s'ils doivent se réorienter – ce qui suppose de donner aux CFA les moyens d'assurer cette mission. Nous voudrions par ailleurs que ces établissements favorisent la diversité en leur sein. Enfin, nous avons voulu rappeler que la formation par apprentissage s'adresse également aux personnes en situation de handicap.

À l'article 15, nous avons adopté, par cohérence, un amendement prévoyant que les contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP) comportent des dispositions relatives aux personnes en situation de handicap.

Parallèlement, afin de faciliter le passage des jeunes entre la voie professionnelle et la voie d'apprentissage, sujet dont la ministre a parlé lorsqu'elle a évoqué le développement des passerelles, nous proposons que les régions encouragent la signature de conventions entre les CFA et les lycées professionnels, grâce aux CPRDFOP que je viens de citer. Ces conventions devraient également avoir pour objet de favoriser la mutualisation des plateaux techniques entre les établissements.

Enfin, nous avons adopté un amendement relatif à la préparation à l'apprentissage, pour laquelle le projet de loi prévoit un nouveau dispositif appelé à remplacer celui de l'initiation aux métiers en alternance, dont les résultats sont décevants. Il nous paraît nécessaire de compléter cette évolution par un dispositif spécifique au collège : nous proposons la création d'une nouvelle classe de troisième, dite « prépa-métiers », qui accueillera les élèves souhaitant s'orienter vers la voie professionnelle du lycée ou vers l'apprentissage. Cette classe leur permettra d'approfondir leur connaissance des filières et des métiers, notamment par des stages en milieu professionnel, et en s'appuyant sur des pédagogies innovantes, transversales, axées sur le projet et le « faire pour apprendre ».

Moyennant ces compléments, la commission des affaires culturelles et de l'éducation a émis un avis favorable à l'adoption de l'ensemble des dispositions dont elle était saisie.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Voilà déjà une première série de questions consistantes...

En ce qui concerne le compte personnel de formation (CPF), trois possibilités sont offertes. La décision peut être prise à titre individuel, si le salarié est en mesure de financer sa propre formation et ne souhaite pas en discuter avec son employeur, notamment parce qu'il veut changer de métier ou d'entreprise. S'il désire continuer à se former, acquérir de nouveaux diplômes ou se faire connaître, dans l'objectif de consolider son poste ou d'être

promu, il est dans son intérêt et dans celui de l'entreprise de trouver le moyen de cofinancer et de coconstruire ce droit. Deux cas de figure sont alors envisageables. L'accord de branche peut prévoir un cofinancement pour certains types ou certains niveaux de qualification qui font l'objet d'une pénurie ; certaines branches y travaillent, notamment pour les métiers en tension. Un cofinancement peut également être prévu dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'un accord bilatéral entre le salarié et l'employeur, selon diverses modalités – comme le partage du coût de la formation ou l'utilisation du temps de travail. Dans sa forme actuelle, assez lourde et peu pratique, le CPF n'est pas beaucoup utilisé ; du coup, on ne sait pas exactement quels seront les comportements. C'est pourquoi nous ouvrons l'ensemble des possibilités. J'ajoute que pour les branches et les entreprises la question porte plutôt sur la montée en compétences, car un manque commence à se faire sentir. Nous sommes donc dans un moment favorable pour instaurer une nouvelle culture du co-investissement et de la coconstruction, au-delà des seules décisions individuelles des salariés.

Vous avez évoqué les 15 milliards d'euros qui seront consacrés à la formation d'un million de jeunes et d'un million de demandeurs d'emploi, ces crédits incluant la « garantie jeunes ». Nous avons un plan de progression sur une durée de cinq ans, et je peux vous annoncer que 11 des 13 régions métropolitaines, ainsi que plusieurs régions d'outre-mer, ont déjà signé un accord de partenariat sur ce sujet ou sont sur le point de le faire. Il y aura donc une démarche commune. Nous ne nous situons pas encore au-delà du « plan d'investissement compétences » : il faut commencer par le réussir.

Le CPF permettra d'assurer une partie des reconversions longues. Pour l'heure, le congé individuel de formation (CIF) ne concerne que 40 000 salariés par an, ce qui est à la fois beaucoup et peu, compte tenu des aspirations et des besoins. Le dispositif est financièrement contingenté, alors que beaucoup de salariés disent vouloir utiliser le CPF comme un moyen de reconversion : avec 5 000 ou 8 000 euros, on peut accéder à un grand nombre de formations et de diplômes complets, d'autant que la durée sera davantage personnalisée en fonction des acquis antérieurs des salariés. L'hypothèse retenue par les partenaires sociaux et par le Gouvernement est qu'un nombre important de formations de reconversion pourront s'effectuer par le biais du compte personnel de formation. Néanmoins, cela ne suffira pas dans certains cas – je pense, par exemple, au secteur sanitaire et social où les formations sont longues. C'est pourquoi nous allons créer un CPF « transition » : ce sera en fait un CIF avec une durée modulée en fonction du complément qu'il faut apporter au CPF. Je suis bien consciente que cela n'épuise pas nécessairement le sujet : des discussions bilatérales sont en cours avec un certain nombre d'acteurs. Il est clair que les reconversions sont un sujet très important compte tenu de l'ampleur des mutations à venir, et je crois que nous pouvons encore progresser en la matière.

L'apprentissage conduit à de très bons taux d'insertion professionnelle, vous l'avez dit : 7 apprentis sur 10 trouvent un emploi dans un délai de 7 mois. Nous sommes très conscients, néanmoins, qu'il se pose un gros problème d'opinion publique et de mentalités. Si les jeunes, et leurs parents, considèrent que l'apprentissage constitue une voie d'échec et si les entreprises ne sont pas intéressées par ce type d'investissement dans la formation, nous aurons beau adopter toutes les lois possibles, peu de choses bougeront : on passera seulement de 420 000 à 440 000 apprentis par an. Un travail très important s'impose sur la valorisation de l'apprentissage. On sent qu'il y a quand même une véritable évolution depuis quelques mois : de plus en plus de médias communiquent sur le sujet et mettent en avant des témoignages. Tout cela montre qu'il y a un appétit croissant pour l'apprentissage, notamment du côté des jeunes. Parcoursup, où 800 000 jeunes ont formulé des vœux, a enregistré une hausse de 25 % des demandes concernant les diplômes universitaires technologiques (DUT) et de 18 %

s'agissant des brevets de technicien supérieur (BTS), principalement en apprentissage. À l'évidence, quelque chose est en train de changer et c'est notre rôle à tous d'encourager et d'amplifier cette évolution.

S'agissant des démissionnaires, le texte prévoit en effet qu'il faudra cinq années continues d'ancienneté. On peut regarder la question des interruptions de quelques mois, mais en faisant attention aux aspects financiers.

En ce qui concerne les indépendants, le portage et le recours à des tiers de confiance peuvent faire partie de l'arsenal de protection, si j'ose dire, notamment lorsqu'on travaille pour une plateforme. Cela ne figure pas dans le projet de loi, à ce stade, mais des réflexions sont en cours sur ce sujet qui, au-delà de son aspect technique assez important, mérite d'être examiné.

On peut envisager d'enrichir le document de cadrage pour les négociations des accords d'assurance chômage en précisant les prévisions macroéconomiques, notamment en ce qui concerne les recettes fiscales. Je trouve, à chaud, que c'est une idée à explorer : plus nous donnerons de visibilité aux partenaires sociaux, plus nous pouvons espérer qu'ils prendront en compte ces éléments supplémentaires dans leurs simulations et les règles qu'ils décideront d'adopter. Encore faut-il les leur mettre à disposition.

Le handicap est un sujet très important. La concertation en cours porte notamment sur le mode de calcul de la contribution financière. On peut aujourd'hui prendre en compte, pour le respect du critère de 6 %, des emplois chez les sous-traitants, sous forme d'équivalents temps plein. Quand on sous-traite beaucoup à des entreprises adaptées, on peut ainsi être dispensé de toute obligation au plan interne. C'est une affaire qu'il faut examiner de près : on pourrait peut-être accepter une déduction des salaires, mais pas une exonération de toute contribution. Se pose aussi la question des dérogations, mais aussi celle de la déductibilité, selon les secteurs et les types de métiers ou d'entreprises. Nous pourrions revenir plus en détail sur la situation actuelle à la faveur de l'examen des articles. Il est difficile de s'y retrouver tant les exemptions sont nombreuses. Certaines d'entre elles ont peut-être eu une justification, à un moment donné, mais elles ne sont plus nécessairement valables¹. Le raisonnement sous-jacent est que tout handicap est physique, ce qui n'est pas vrai : les handicaps dits « invisibles » sont plus nombreux, et nous savons désormais mieux les appréhender. L'accès à l'apprentissage fait également partie des sujets de réflexion : il n'y a que 1 % de jeunes handicapés dans les CFA alors qu'ils représentent 7 % d'une classe d'âge. Les personnes handicapées ont moins accès à la formation initiale et à l'apprentissage, puis à l'emploi. On peut se demander s'il faut mettre en place des référents ou demander aux CFA d'inciter les entreprises et les jeunes. Nous examinerons avec intérêt les fruits de la concertation et vos propres propositions.

S'agissant du détachement, nous avons bien sûr vérifié que le projet de loi ne posera pas de problème de conformité à nos engagements internationaux. Il y a deux enjeux à prendre en compte. En l'état actuel de la réglementation, une entreprise peut parfaitement rester en infraction tout en poursuivant son activité : de ce fait, certaines d'entre elles tardent à payer amende et à se mettre en conformité. Il faut impérativement pouvoir interrompre sans délai l'activité si l'infraction persiste. L'autre sujet relève de la simplification administrative : la France est le seul pays européen à avoir des règles difficilement compréhensibles et mal acceptées par ses voisins – à juste titre, car la réciprocité n'existe pas. Nous considérons, par exemple, que les règles relatives au travail détaché doivent systématiquement s'appliquer, avec tout ce que cela implique en termes de déclaration préalable et de contrôle, y compris

dans le cas d'un orchestre allemand qui vient jouer un soir en Moselle, ou de joueurs de football qui viennent en France pour un match ou d'exposants qui se rendent à la Foire de Paris... Tout cela est un peu absurde, et nous allons donc procéder à un toilettage dans un esprit pragmatique.

Quinze mesures sont prévues pour renforcer l'égalité professionnelle femmes-hommes, dont cinq concernant la prévention du harcèlement dans le monde du travail, et les dix autres l'égalité salariale. Elles ne sont pas toutes de nature législative, je pourrai revenir sur l'ensemble du dispositif lorsque nous examinerons le projet de loi : comme il s'agit d'un plan d'action complet, il est important de vous donner aussi connaissance des actions relevant du domaine réglementaire. Mais pour ce qui relève de ce projet de loi, l'idée de base est simple : nous avons besoin d'un instrument de mesure opposable afin de passer à une obligation de résultat. Si l'on ne sait pas mesurer les écarts de manière cohérente, on ne pourra rien imposer. Il faut donc une base solide. Le travail se poursuit avec les partenaires sociaux sur ce sujet, qui fait par ailleurs l'objet d'une mission confiée à Sylvie Leyre. Plusieurs options existent sur le plan technique, comme l'utilisation de la déclaration sociale nominative (DSN) ou le recours à un logiciel *ad hoc* qui s'intégrerait dans les logiciels de paie. Il faut surtout définir le cahier des charges, c'est-à-dire les critères à suivre. Les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour que l'on ne regarde pas seulement les écarts de salaires à travail égal – de l'ordre de 9 % –, ce qui est le plus facile à faire, si je puis dire, mais aussi les écarts globaux sur l'ensemble des carrières – ils s'élèvent à environ 25 %. Cela servira de support à une négociation ultérieure sur les carrières des femmes dans les entreprises. Nous suivons une approche pragmatique : on doit faire tout ce qui est possible et efficace, en évitant de créer une usine à gaz. Je sais que vous y veillerez aussi et que nous aurons l'occasion d'en reparler.

En ce qui concerne les conseils d'administration, le succès de la loi « Copé-Zimmermann » tient deux raisons : le dispositif choisi était clair et vigoureux, mais on a laissé aux entreprises le temps de s'adapter, sans pour autant leur permettre de repousser sans cesse leurs obligations puisqu'il y avait une planification sur cinq ans. Nous voulons suivre la même logique pour le rattrapage salarial. Que se passe-t-il à l'heure actuelle ? Si l'écart est important, il peut être difficile, voire impossible, de le combler en une année, et l'on se contente de refaire le même constat année après année. Résultat : une loi de la République qui n'est toujours pas respectée quarante ans après son adoption... Je tiens à appeler l'attention de la représentation nationale sur ce point : on trouvera toujours des gens qui contreviennent aux règles, mais rarement dans des proportions aussi massives. Nous avons donc besoin d'une approche tout à la fois graduelle et vigoureuse. Nous allons passer à une obligation de résultat : les entreprises seront tenues de rattraper l'écart salarial à travail égal, mais nous leur laissons trois ans pour ce faire. Nous nous sommes fondés sur l'expérience des entreprises qui ont réussi à combler l'écart : en général, elles ont négocié sur deux ou trois ans.

Nous n'avons pas choisi, en revanche, d'augmenter le taux fixé par la loi « Copé-Zimmermann » dans le cadre de ce projet de loi, ni dans celui de la future loi dite « Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises » (PACTE). Porter le taux à 50 % pourrait être compliqué, notamment parce qu'il est actuellement de 55 % dans certaines entreprises – il faudrait alors faire partir des femmes. Par ailleurs, il est intéressant de noter que l'on est allé un peu au-delà de l'obligation légale dans les sociétés du CAC 40. S'il en était de même sur tous les sujets, nous en serions très satisfaits...

J'en viens aux amendements de votre commission des affaires culturelles. L'orientation est un élément clef de la réforme de l'apprentissage, en effet, et il est prévu que les DRONISEP seront confiées aux régions. Il faudra regarder la question de la publication de la valeur ajoutée des établissements. Le même exercice a été couronné de succès en ce qui concerne les lycées d'enseignement général. C'est un indicateur intéressant, car il n'incite pas à sélectionner les élèves pour obtenir de bons résultats, mais à s'intéresser à la transformation réalisée : les résultats sont mesurés en fonction des élèves accueillis. Le projet de loi prévoit déjà que le taux d'insertion dans l'emploi sera rendu public, mais on ne raisonnera pas nécessairement selon les bassins d'emploi : l'important est que les jeunes aient un emploi, que ce soit au plan régional ou national. Il faudra aussi étudier la question du taux de rupture, comme vous le suggérez.

Vous avez évoqué les missions des CFA, notamment l'information qu'ils pourraient assurer sur les droits et les devoirs dans le monde professionnel, ainsi que sur la sécurité au travail. Certaines branches, notamment les plus exposées dans ce dernier domaine, souhaitent une évolution. Il faudra voir s'il est préférable d'avancer dans le cadre de la loi ou par la négociation de branche, mais la question est pertinente.

Il y a plusieurs manières de favoriser la diversité et l'intégration des personnes handicapées dans les CFA, sujet que j'ai déjà un peu évoqué. Rappelons qu'une personne en situation de handicap peut entrer en apprentissage à n'importe quel moment de sa vie, pour une durée pouvant aller jusqu'à quatre ans si le handicap le justifie. C'est évidemment intéressant, mais force est de constater qu'il n'y a pas de culture d'accueil des jeunes handicapés en apprentissage. Comment y remédier ? Par l'incitation ou par l'obligation ? Cela fait partie des sujets soumis à la concertation.

La question des CPRDFOP excède le strict champ de l'apprentissage et relève davantage du ministre de l'éducation nationale.

Nous sommes favorables à la mutualisation des plateaux techniques. Nous souhaitons ainsi encourager les campus de mutualisation. Ceux-ci font, du reste, l'objet d'un accord que nous avons conclu avec les régions car l'investissement dans les lycées professionnels et l'apprentissage relèvent de leurs compétences. Les contrats d'objectifs et de moyens entre les régions et les branches porteront sans doute notamment sur l'installation de plateaux techniques communs afin de favoriser les passerelles que vous avez évoquées.

Quant au préapprentissage, il relève plutôt, pour ce qui est des élèves de quatrième et de troisième, de l'éducation nationale et de la réforme des collèges. Cependant, nous avons prévu de consacrer une partie du Plan d'investissement dans les compétences au financement de « prépas apprentissage » destinées aux jeunes qui sont dans leur seizième année et ne sont donc plus soumis à l'obligation scolaire, mais qui ne savent pas encore de manière précise quelle formation ils veulent suivre. Je pense, par exemple, à ceux qui seraient très intéressés par les métiers de bouche mais qui hésiteraient encore entre la cuisine, la boucherie, la boulangerie, la pâtisserie... Plutôt que de commencer sans trop savoir au risque de rompre, le cas échéant, leur contrat et de devoir rechercher un nouvel apprentissage, mieux vaut qu'ils puissent, pendant une période de trois mois, découvrir différents métiers. Ce type de « prépa » pourrait également permettre à certains jeunes, qui peuvent entrer en apprentissage mais qui ne maîtrisent pas les codes relationnels ou sociaux – se lever le matin, travailler en équipe... –, d'acquérir ces savoirs relationnels fondamentaux.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Nous en venons aux orateurs des groupes.

M. Gérard Cherpion. Madame la ministre, je vous remercie, au nom du groupe Les Républicains, pour votre exposé. Vous avez indiqué que 1,3 million de jeunes étaient sans emploi ni formation. C'est bien regrettable, mais cette situation s'explique par un défaut d'orientation et de formation, en particulier au niveau des lycées professionnels. Je ne mets pas en cause ces derniers, mais peut-être faut-il améliorer la complémentarité entre ces établissements et les centres de formation d'apprentis (CFA).

S'agissant des entrées en apprentissage, vous avez mentionné un sursaut et le fait qu'un certain nombre de jeunes cherchent désormais à s'inscrire dans des BTS ou des DUT. Très bien ! Mais il s'agit de formations post-bac. Or nous avons besoin de conforter également l'apprentissage aux niveaux V et IV, qui sont nécessaires à l'économie de notre pays.

L'exemple de la fleuriste, que vous avez cité, illustre très bien le fait que le système ne va pas fonctionner. La personne qui veut devenir fleuriste devra en effet attendre dix ans pour réunir les 5 000 euros nécessaires à sa formation. Et encore, cette somme ne lui permettra pas de suivre une des formations longues, dont on ignore comment elles seront financées. C'est un véritable problème.

Par ailleurs, l'ANI avait prévu des parcours coconstruits par l'entreprise et la personne concernée. Or on ne retrouve pas cette coconstruction dans le texte. Je m'interroge également sur la gouvernance et le rôle de France compétences au niveau national et au niveau régional.

Enfin, *quid* de la période de transition entre la fin de l'ancien système et l'installation du nouveau, entre la disparition du Fonds de gestion des congés individuels de formation (FONGECIF), par exemple, et l'apparition du CPF de transition, qui ne naîtra, au mieux, que dans dix-huit mois. Qu'en est-il également de la fin de la période de professionnalisation ?

En ce qui concerne l'assurance chômage, on passe d'un système assurantiel à un système qui repose sur l'impôt, de sorte que l'on modifie complètement la nature même de l'assurance chômage. Par ailleurs, le rapporteur a indiqué que le nombre des contrats courts augmentait et les annonces de ce matin concernant le chômage sont plutôt pessimistes : on apprend que celui-ci a augmenté de 0,2 point, soit une hausse de 83 000 – 3,1 % – sur trois mois, supérieure à la baisse constatée sur douze mois.

Le volet consacré au handicap, quoiqu'extrêmement important, est peu développé. Vous avez indiqué, madame la ministre, que la concertation était en cours. Mais vous nous avez fait déjà le coup pour la loi d'habilitation et la loi « Travail » : vous nous aviez dit de ne pas nous inquiéter car nous serions tenus au courant. Or nous n'avons pu discuter de l'ordonnance n° 6, et encore, seulement lors de la commission mixte paritaire au Sénat : l'Assemblée nationale ne l'a pas vue ! Je vous préviens : nous n'accepterons pas de telles méthodes de travail pour l'examen de ce projet de loi.

Enfin, j'appelle l'attention de mes collègues sur la mise en péril des entreprises adaptées et des entreprises et services d'aide par le travail (ESAT), qui vont être touchés par votre réforme, en tout cas telle qu'elle se présente dans le cadre de la concertation que vous nous avez évoquée.

M. Francis Vercamer. Madame la ministre, vous vous apprêtez à ajouter votre nom à la longue liste des ministres qui ont tenté de réformer notre système de formation professionnelle. Le groupe Union des démocrates et Indépendants souhaite que cette énième réforme atteigne son but : rendre la formation professionnelle plus fluide, plus lisible, plus abordable et plus efficace. Nos entreprises, notre pays et, surtout, nos concitoyens en ont besoin.

Nous partageons, pour la plupart d'entre nous, un double constat. D'une part, l'époque de l'emploi à vie dans la même entreprise est révolue depuis longtemps ; et pourtant, les transitions professionnelles demeurent des périodes heurtées, peu sécurisées, et notre système peine à se doter d'outils efficaces qui facilitent le passage d'un emploi à l'autre, la montée en qualification ou la reconversion en période de chômage. D'autre part, la société doit s'adapter aux évolutions technologiques et aux transformations du travail qu'induit la révolution numérique. Jean Tyrol, notre prix Nobel d'économie, soulignait encore récemment l'importance stratégique de la formation professionnelle dans cette perspective.

Face à ces constats, vous faites un certain nombre de choix qui vont dans le bon sens, qu'il s'agisse de la création du conseil en évolution professionnelle, de la place plus importante accordée aux branches professionnelles dans la définition des formations, de la meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et la demande d'emploi ou, enfin, de la certification plus tangible des organismes de formation. Oui, la réforme de la formation professionnelle avance – elle est en marche, si j'ose dire... Mais, pour l'heure, elle avance boiteuse, car si elle prend mieux en compte les besoins et les attentes des entreprises, elle ignore le rôle des territoires qui, dans votre réforme, occupent un rang secondaire alors qu'ils doivent forcément être associés dans la formation professionnelle, l'apprentissage, l'accompagnement vers l'emploi, dès lors qu'ils sont impliqués et compétents en matière de développement économique et de suivi des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Tous les acteurs doivent être associés – c'est probablement l'un des points sur lesquels votre projet de loi ne propose pas de solution – pour améliorer l'orientation des individus. Or, si le projet de loi vise à établir un meilleur partage des compétences entre l'État et les régions pour améliorer l'orientation dès le collège, on ne distingue pas clairement les moyens qui permettront d'atteindre cet objectif. Quelles garanties pouvez-vous nous apporter à ce sujet ?

Tous les acteurs doivent être associés pour encourager la mobilité professionnelle. La reconversion, les transitions professionnelles, la construction d'un nouveau projet professionnel sont des éléments essentiels de la fluidité du marché du travail et de la lutte contre le chômage. Pensez-vous que conseil en évolution professionnelle soit en mesure, à lui seul, de développer cette culture de la mobilité professionnelle, qui est absente en France mais dont nous avons tant besoin ?

Tous les acteurs de l'emploi doivent être associés pour mieux accompagner le retour à l'emploi. Or l'examen du projet de loi donne le sentiment que la formation professionnelle, l'indemnisation via l'assurance chômage, l'accompagnement des demandeurs d'emploi sont autant de domaines cloisonnés qui relèvent d'opérateurs de différents niveaux, alors même qu'il faudrait assurer un continuum. Cette continuité, là encore, c'est au plus près des territoires qu'il faut l'expérimenter. L'entrée en formation d'un demandeur d'emploi dans le cadre d'un nouveau projet professionnel ne peut ignorer les réalités d'un bassin d'emploi, lui-même situé dans une région qui a ses propres caractéristiques économiques. Dès lors, ne

faut-il pas, pour mieux assurer la continuité territoriale de l'accompagnement vers l'emploi, expérimenter une régionalisation de Pôle emploi ?

M. Boris Vallaud. Madame la ministre, ce texte, qui a suscité beaucoup d'espérances et d'attentes, provoque essentiellement pour l'heure des inquiétudes, de la déception, et soulève des questions. Ces inquiétudes ne sont pas propres au groupe Nouvelle Gauche : elles sont assez largement partagées. Certes, elles ne portent pas sur tous les points de la réforme, mais c'est tout de même la première réforme de la formation professionnelle qui, depuis 1971, ne fait pas consensus.

Ces inquiétudes sont liées à certains des présupposés mêmes de votre texte, présupposés que traduit son intitulé : la « liberté de choisir son avenir professionnel ». Est-ce à dire qu'après cette réforme, ceux qui seraient encore au chômage l'auront choisi ? La formation, j'en suis convaincu, ne crée pas d'emplois et, bien souvent, les moins formés sont ceux qui pensent le moins à se former.

Les interrogations sont multiples. Elles sont liées, tout d'abord, à la faiblesse de l'étude d'impact, qui ne contient pas d'informations précises sur le schéma général des flux financiers issu de la réforme, qui permettraient de vérifier le niveau des ressources du CPF, du CPF de transition, et la réalité de sa simplification. Nous ne disposons d'aucun élément technique susceptible de nous expliquer comment vous comptez mettre en œuvre l'application mobile qui permettra de gérer son CPF, qui est tout de même l'une des « têtes de gondole » de cette réforme. Qui la met en œuvre ? Dans quel délai pourrions-nous l'utiliser ?

Nous nous interrogeons également sur la monétisation du CPF en euros. À cet égard, chacun doit être conscient de l'écart qui peut exister entre le budget disponible et le montant qui sera affiché en euros, après la conversion des 5,5 millions de comptes qui ont été ouverts. Faisons un calcul rapide : 72 heures de formation à raison de 14 euros de l'heure, cela fait 5,55 milliards d'euros. Or il est prévu d'attribuer au CPF 0,4 % de la masse salariale. Le calcul est donc simple : le budget disponible sera de 1,75 milliard d'euros. Il manque ainsi 3,8 milliards d'euros. Bien entendu, tous les CPF ne seront pas mobilisés en même temps, mais une régulation sera nécessaire car, pour l'instant, les euros que vous annoncez sont de la monnaie de singe !

Nous nous interrogeons sur le montant forfaitaire du CPF. En réalité, ces 14 euros ne sont pas un plancher mais un plafond. Ainsi, un certain nombre de droits seront réduits, en particulier ceux qui permettraient de financer des formations techniques nécessitant des plateaux lourds, dont le coût pouvait être de l'ordre de 50 euros de l'heure.

Des interrogations, nous en avons aussi sur l'avenir du congé individuel de formation, que vous transformez en CFP de transition. Le CIF fonctionnait bien, notamment parce que le taux de rémunération était d'au moins 80 % du salaire. Aujourd'hui, nous ne savons pas quel sera ce taux de remplacement et on peine à comprendre pourquoi vous supprimez le CIF pour le remplacer par ce que le Conseil d'État qualifie d'usine à gaz.

Une interrogation similaire porte sur la privatisation du conseil en évolution professionnelle. Certes, les FONGECIF manquaient de moyens, mais leur expertise était réelle. Pourquoi prendre le risque de privatiser le CEP ?

J'en viens à l'apprentissage. En la matière, l'inquiétude tient au pari que vous faites sur la régulation du système, qui nous paraît particulièrement hasardeux. Plutôt qu'aux

branches professionnelles, qui n'ont, pour la quasi-totalité d'entre elles, aucune consistance juridique, il aurait été plus intelligent de confier cette régulation aux régions tout en veillant à ce qu'elles mobilisent bien les moyens alloués par l'État pour le développement de l'apprentissage. Vous prenez des risques en matière de régulation territoriale de l'offre de formation par l'apprentissage, et les CFA ont raison d'être inquiets quant à la pérennité à moyen terme de leur financement et de leur fonctionnement. De fait, le financement au contrat plongera un certain nombre de centres de formation chroniquement déficitaires dans de grandes difficultés et créera des rentes de situation pour ceux du supérieur, qui capteront les fonds de l'apprentissage.

Nous avons également des interrogations sur le financement du plan d'investissement dans les compétences. Quinze milliards d'euros : ce montant nous avait paru ambitieux. En réalité, il n'y a pas un euro de plus. Vous annoncez vouloir former, en cinq ans, un million de demandeurs d'emploi ; force est de constater que c'est moins qu'en 2016 et 2017. Du reste, sur les premiers mois de l'année, les entrées en formation sont en chute libre.

Enfin, nos interrogations portent sur l'assurance chômage. Là encore, on est frappé par le décalage entre les promesses de campagne d'Emmanuel Macron et la réalité objective. Nous sommes en effet bien loin d'une assurance chômage universelle, car celle-ci concernera peu de monde : 50 000 personnes, tout au plus. Quant à la question essentielle des contrats courts, la majorité s'en tient à une clause de style. Nous avons proposé, il y a quelques mois, des amendements sur ce point, mais ils ont été repoussés. En quinze ans, les embauches sous cette forme sont passées de 1,5 million par trimestre à plus de 4 millions. Un CDD de moins d'un mois sur deux conclus dans toute l'Union européenne l'est en France. Que faites-vous pour taxer la précarité plutôt que l'emploi ?

Voilà nos inquiétudes, madame la ministre. Nous craignons que l'individualisation des droits ne laisse les plus fragiles au bord de la route, au motif de libérer les énergies.

M. Adrien Quatennens. Madame la ministre, l'été dernier, vous défendiez avec conviction votre projet de déconstruction méthodique du code du travail. Selon vous, l'Accord national interprofessionnel de 2013, les lois Rebsamen et Macron de 2015, la loi El Khomri de 2016 n'étaient pas allées assez loin : il fallait déréguler davantage encore le marché du travail. Il vous paraissait urgent de pousser le curseur encore plus loin, fragilisant toujours plus les salariés, affaiblissant les syndicats et défaisant les lois sociales de notre pays. Vous avez mené votre réforme tambour battant, par ordonnances. Privant le Parlement de ses prérogatives, vous avez fait de notre assemblée une simple chambre d'enregistrement en vous reposant sur une majorité qui fait bloc contre l'opposition, même quand elle peut lui concéder raison. Votre méthode de concertation avec les partenaires sociaux s'apparente à un bel exercice de communication. Les mesures que vous avez prises ont rendu plus précaire le CDI, ont conduit à la suppression des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ont réduit les moyens de l'inspection du travail, renforcé le monologue patronal, malgré vos promesses de dialogue social, et raréfié les négociations portant sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. À cette heure, de nombreux salariés du privé subissent directement les conséquences de votre politique.

Je dois cependant vous reconnaître une constance idéologique. Favorable à ce que vous appelez la « flexisécurité », vous avez justifié vos ordonnances de dérégulation en tentant de faire croire qu'elles permettraient la relance de l'emploi dans notre pays – « libérer les énergies », disiez-vous. Pourtant, votre politique de flexibilisation est manifestement un

échec puisque, un an après l'élection de la majorité, et malgré des statistiques qui ne comptabilisent pas les demandeurs d'emploi en formation, le chômage repart à la hausse et atteint désormais 9,2 %, voire 19,6 % si l'on tient compte du « mal-emploi ».

Nous pensons que vous aviez achevé ce mouvement de flexibilisation du marché du travail, mais vous nous réserviez encore de bien mauvaises surprises. Désormais, vous voulez renforcer le contrôle des chômeurs et les obliger à remplir un journal de bord. Les offres considérées comme raisonnables et ne pouvant être refusées seraient désormais définies de manière variable d'un demandeur d'emploi à l'autre et aux dépens de toute considération d'égalité de traitement. Vous trahissez une promesse de campagne du candidat Macron en refusant d'indemniser les indépendants. Quant à l'indemnisation des démissionnaires, elle est si restrictive que 40 000 personnes seulement seront concernées, au lieu de plusieurs centaines de milliers, comme vous l'aviez promis. Vous laissez aux branches professionnelles le soin de définir les formations dispensées dans le cadre de l'apprentissage et, ce faisant, vous les soumettez – c'est un risque – aux besoins immédiats, sans préparer les réponses aux défis futurs.

La question que je vous pose au nom du groupe France Insoumise est simple, madame la ministre : où sont les mesures de sécurisation du parcours des actifs ? Où sont les résultats des promesses que vous avez formulées devant les Français et devant la représentation nationale ?

M. Pierre Dharréville. Madame la ministre, si la formation professionnelle doit être un droit universel, elle ne peut cependant suffire à régler la question du chômage de masse, qui nécessite une politique économique globale utilisant autrement les richesses créées.

Sur la forme, ce projet de loi recouvre un champ extrêmement vaste, au risque d'être un peu fourre-tout et imprécis. Il comporte des renvois par trop systématiques à des décrets, nous empêchant ainsi de connaître réellement les modalités d'application de ses dispositions, au point que se pose la question du respect de l'article 34 de la Constitution. Par ailleurs, la façon dont vous avez manié le dialogue social, auquel vous avez maintes fois proclamé votre attachement, ne laisse pas d'interroger puisque la feuille de route était préétablie pour que les négociations se déroulent dans un délai restreint. En définitive, les organisations patronales sont plutôt satisfaites et les organisations de salariés plutôt mécontentes. Cette habitude fait système : entre ces intérêts contradictoires, vous avez décidément choisi votre camp.

Sur le fond, vous nous aviez promis qu'après avoir libéré le capital, vous protégeriez les salariés. Hélas ! Entre-temps, vous n'avez pas trouvé la pierre philosophale et la matrice de ce projet reste la même que celle des ordonnances : il s'agit, une fois de plus, de faire confiance au marché. En somme, vous libérez davantage encore le marché de la formation, sans un mot pour les ambitions des services publics : l'AFPA, Pôle Emploi, les missions locales et les maisons de la formation. La responsabilité est individualisée. *Quid* de l'évolution des obligations de financement des entreprises ? Du reste, pouvez-vous nous dire si le Plan d'investissement dans les compétences sera financé ? La formation professionnelle conservera-t-elle un financement global suffisant ? L'avez-vous chiffré ? Allez-vous sanctuariser la cagnotte que constituera la somme des versements ?

Sur le plan individuel, rien ne garantit la qualité des formations ni leur caractère qualifiant et diplômant. Le CPF en euros n'est pas au niveau ; il nourrit d'ailleurs beaucoup d'inquiétudes. Pourquoi avoir supprimé le CIF, au lieu de l'améliorer ? Que sont, en effet, 500 euros par an, quand une formation de soudeur à Port-de-Bouc coûte au moins

10 000 euros ? On risque d'assister à la mise en œuvre d'une logique « court-termiste » et utilitariste de la formation, qui va à l'encontre d'une conception émancipatrice du travail. Les modules de formation deviennent des granules, les acquisitions de compétences étant uniquement liés à un poste de travail. Cela ne concourt pas à l'élévation réelle du niveau de connaissance et donc à la vitalité du travail dans l'entreprise pour relever les défis de sa transformation. Cela rejoint la démarche d'individualisation des parcours, chacun étant abandonné à sa responsabilité, dans un grand supermarché de la formation, avec une faiblesse avérée des dispositifs d'accompagnement, pourtant essentiels.

L'orientation suscite des inquiétudes, notamment à propos des CIO et de l'ONISEP. Pouvez-vous nous donner des précisions à ce sujet ? On s'inquiète également du choc que ce projet va faire subir aux structures existantes, déjà bien fragilisées par le système des appels d'offres et dont les personnels sont très précarisés. On s'inquiète de l'enracinement territorial des formations et de leur lien avec le terrain, ainsi que de l'affaiblissement des droits collectifs.

En ce qui concerne l'apprentissage, en quoi ce projet garantit-il aux jeunes une formation de qualité qui se déroule dans de bonnes conditions ? Quelle place réelle pour les lycées professionnels, acteurs parmi d'autres sur le marché ? Quels sont les objectifs éducatifs généraux que vous poursuivez ? En réalité, le pilotage public de l'apprentissage va s'effacer et le mode de financement des CFA risque d'orienter les établissements vers les formations les plus rentables en délaissant nombre de formations dont nous avons besoin. Les dispositions du projet de loi risquent d'imposer aux jeunes apprentis les contraintes d'un contrat de travail classique sans ses contreparties, en termes de salaire et de droits, notamment en cas de rupture d'un contrat.

Pour l'assurance chômage enfin, vous proposez une étatisation et une fiscalisation sans universalisation. Vous poursuivez le durcissement du contrôle des chômeurs, en les rendant coupables de leur situation, avec le journal de bord quotidien. Lutter contre la fraude est nécessaire, mais partout : pour les 0,4 % de chômeurs en cause, les dispositifs existent. Alors qu'un renforcement de l'accompagnement individualisé est nécessaire, 4 000 postes à Pôle emploi seraient menacés. Le pouvoir de radiation attribué à Pôle emploi n'a-t-il pas pour but de faire baisser le nombre de chômeurs ayant droit à une indemnisation ? Faut-il rappeler que l'assurance chômage est d'abord un droit pour des travailleurs qui ont cotisé, et que chacun a le droit d'obtenir un emploi. Si, chaque année, 200 000 offres d'emploi ne sont pas pourvues, dont certaines appellent un effort sur la formation, la question de leur qualité se pose. De toute façon, elles ne sauraient suffire, au regard des quelque 6 millions de chômeurs que compte notre pays.

En définitive la liberté que vous promettez risque d'être, pour beaucoup, totalement factice. En tout état de cause, je forme le vœu, au nom du groupe de la Gauche démocrate et républicaine, que la discussion parlementaire ait plus d'effets sur ce projet sur la loi que sur les précédentes.

Mme Michèle de Vaucouleurs. Madame la ministre, le groupe MODEM se félicite que ce projet de loi majeur arrive en discussion à l'Assemblée car la situation actuelle, tant dans le domaine de l'apprentissage que de l'accès à la formation professionnelle, n'est pas satisfaisante. Nous l'avons constaté au cours des différentes auditions, l'apprentissage souffre d'un manque de reconnaissance, alors qu'il s'agit d'une voie d'excellence. De nombreuses personnes en sont exclues, par leur âge ou par un défaut d'orientation. Notre système de formation professionnelle, complexe et peu accessible, ne permet pas à chacun de se saisir

pleinement du droit essentiel de se former tout au long de la vie. En outre, les évolutions du monde du travail laissent une partie de la population à l'écart des garanties minimales en cas de rupture dans leur parcours professionnel.

Loin d'être cosmétiques, les dispositions du projet de loi visent à opérer une véritable refonte du système, de manière à atteindre les objectifs que nous nous fixons en matière d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

S'agissant de l'apprentissage, l'extension de son accès jusqu'à 30 ans, le financement de chaque contrat, l'assouplissement global du système et la sécurisation du parcours des apprentis nous sont notamment proposés. L'orientation est, par ailleurs, partiellement confiée aux régions qui, grâce à leur connaissance économique des territoires, sont à même d'aiguiller notre jeunesse.

En ce qui concerne la formation professionnelle, chacun pourra mobiliser ce droit de manière simple via un compte personnel de formation rénové en euros et par le biais d'une application dématérialisée. La qualité des formations sera également affichée de manière plus transparente et davantage contrôlée.

Notre groupe souscrit pleinement à l'architecture générale du projet. Les amendements que nous déposerons viseront, pour l'essentiel, à garantir que la transition s'effectuera dans les meilleures conditions, en incluant tous les acteurs et en s'assurant que chaque disposition nouvelle prendra bien en compte l'inclusion de chacun, y compris les personnes les plus éloignées de l'emploi.

Une des clés de la réussite de cette réforme ambitieuse sera le calendrier retenu. Celui-ci devra notamment intégrer les nécessités d'adaptation de chaque acteur pour chaque mission. Pouvez-vous, madame la ministre, nous préciser le calendrier que vous jugez adéquat pour garantir au mieux la réussite des transformations qui seront engagées ?

Par ailleurs, en ce qui concerne la présence de la région au sein de France compétences, pourriez-vous nous indiquer s'il s'agira d'élus ou d'agents de la collectivité ?

Enfin, il ressort de notre travail sur le terrain qu'il pourrait être intéressant d'attribuer un label aux entreprises, notamment aux artisans, qui accueillent des apprentis. Le ministère du travail pourrait-il s'impliquer, aux côtés des branches et des chambres, dans le développement d'un tel outil ?

M. Sylvain Maillard. Madame la ministre, mon intervention portera surtout sur le titre I^{er} ; Monique Iborra et Carole Grandjean, mes collègues du groupe LAREM, traiteront respectivement du titre II et du titre III.

Tout à l'heure, notre collègue Vallaud a dit que nous prenions un risque. Je crois, pour ma part, que le vrai risque serait de ne rien faire. En matière d'apprentissage, par exemple, le nombre des contrats s'établit, depuis des années, aux environs de 400 000, soit beaucoup moins que dans les pays européens où le taux d'insertion est bien meilleur que le nôtre. Il nous faut donc prendre un risque.

Vous avez appelé de vos vœux un changement de société et de culture. À cet égard, ce texte correspond parfaitement à notre objectif et à la promesse du candidat Macron. Vous avez dit vouloir libérer l'offre de formation. Le « coût contrat » sera probablement un outil puissant qui permettra enfin de faire « matcher » l'entreprise et l'apprenti, qui sera

automatiquement inscrit dans un CFA. Lors de nos auditions, nous avons pris connaissance de plusieurs cas qui illustrent les limites du système actuel, dans lequel l'adéquation entre l'offre et la demande n'était pas prise en compte dans la programmation arrêtée par les régions.

Désormais, les branches seront les pilotes du système. De fait, les entreprises sont les plus à même de déterminer les besoins. Comme dans tous les pays où cela fonctionne – l'Allemagne, la Suisse, les pays nordiques, l'Autriche –, les branches doivent être à l'offensive et déterminer les besoins, avec bien sûr l'État ou les régions. C'est ce système-là que nous souhaitons mettre en place en France.

Nous mettons beaucoup d'argent dans le système actuel. Or c'est un système injuste, car il forme surtout les cadres des grandes entreprises, mais beaucoup moins les ouvriers des TPE ou des PME. Or, vous l'avez très bien dit, 60 % des emplois de 2030 n'existent pas à l'heure actuelle. Nous allons donc devoir tous nous former tout au long de notre vie soit parce que notre métier évolue, soit parce qu'il nous faudra apprendre un autre métier.

À cette fin, vous créez deux dispositifs très puissants : la péréquation et le CPF en euros, lequel a suscité de nombreux débats. Il s'agit pourtant, selon nous, d'une réponse forte aux besoins qu'a chacun de construire son employabilité tout au long de sa vie. Ce projet traduit bien notre message politique : à chaque âge, à chaque moment de notre vie, nous devons être en situation d'émancipation. C'est quelque chose de très fort, et je crois que le CPF en euros, malgré certaines réticences, certaines limites, nous permettra d'atteindre cet objectif.

Enfin, madame la ministre, cette réforme copernicienne, comme vous l'avez appelée, modifiera profondément la « form' pro » et l'apprentissage. Ma question sera simple, même s'il est peut-être compliqué d'y répondre aujourd'hui : quelles seront, selon vous, les étapes indispensables à la réussite de cette réforme ? Nous posons aujourd'hui la première pierre, mais c'est sur le terrain que se fera, dans les mois qui viennent, la réussite de cette réforme.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. En ce qui concerne l'apprentissage, l'orientation est un point très important pour vaincre ce qui est vécu comme une fatalité. De fait, le taux des jeunes en apprentissage ne dépasse pas 7 %, et toutes les réformes qui ont été entreprises dans ce domaine depuis dix ou quinze ans ont échoué. Or, dans tous les pays européens qui ont vaincu le chômage de masse des jeunes, 15 % à 20 % d'entre eux sont en apprentissage. Si nous voulons atteindre cet objectif, plusieurs éléments doivent y concourir. En matière d'orientation, l'action que les régions mèneront avec les collèges et les lycées pour faire découvrir aux élèves les différents métiers et les valoriser est importante. Mais il faut également dire la vérité aux familles, qui ne manqueront pas d'être étonnées lorsque nous publierons sur internet les résultats de chaque CFA et de chaque lycée professionnel en matière de réussite au diplôme, d'insertion professionnelle et de rémunération des premiers postes, notamment aux niveaux V et IV.

Si le nombre d'apprentis s'est maintenu ces dernières années, c'est parce qu'il a explosé dans l'enseignement supérieur, dont relèvent aujourd'hui 150 000 des 420 000 apprentis. C'est très bien : il ne s'agit pas de limiter l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, mais il doit progresser là où nous avons jusqu'à présent échoué collectivement, c'est-à-dire pour les titulaires de CAP et de bacs « pros », les niveaux V et IV. Car ce sont tous ces jeunes qui n'ont pas pu accéder à une formation initiale qui se retrouvent dans ce fameux 1,3 million de NEET. Nous devons donc avoir pour priorité de penser des

dispositifs qui permettent de mobiliser tout le monde, notamment les niveaux V et le IV, autour de cet objectif, tout en continuant de laisser respirer et grandir le niveau supérieur.

Plusieurs d'entre vous ont évoqué la place des territoires. Je crois qu'il y a un faux débat. Comment peut-on croire qu'une région peut agir toute seule dans ce domaine, que les entreprises sont superflues et qu'il n'est pas besoin de les mobiliser ? Contrairement à ce qui se passe dans tous les pays européens où l'apprentissage est une réussite, elles n'ont qu'un strapontin dans le dispositif actuel, de sorte qu'elles n'ont pas leur mot à dire sur le diplôme ou sur le CFA, qui n'a pas besoin de les solliciter pour son financement. De ce fait, bon nombre d'entreprises se sont désintéressées de l'apprentissage, sauf dans l'enseignement supérieur car, à diplôme égal, elles préfèrent évidemment recruter des jeunes qui ont deux ans d'expérience et une plus grande maturité ; mais pour les niveaux V et IV, elles se sont continuellement désengagées depuis quinze ou vingt ans. Il faut donc remettre dans le système l'entreprise, le jeune, qui doit pouvoir choisir, et le CFA, qui aura intérêt à se déminer sur le terrain pour aller chercher des jeunes et des entreprises s'il sait qu'il n'a plus de limites de financement. Le « coût au contrat », j'y reviens, est très important. Non pas pour le plaisir de changer le système de financement – cela n'a aucune importance –, mais parce que notre système de subventions est malthusien par nature car il a deux limites : certaines régions utilisent une part non négligeable du produit de la taxe d'apprentissage pour ne pas financer les CFA tandis que d'autres les maintiennent dans un état de famine – comment assurer une formation de qualité en CAP de cuisinier avec 2 500 euros pour l'année ? Mais surtout, le CFA, une fois sa subvention versée et en l'absence de budget rectificatif, est contraint de refuser les jeunes et entreprises qu'il pourrait accueillir en cours d'année, faute de financements – à la différence du contrat de professionnalisation qui fonctionne au coût au contrat et n'est pas limité, et c'est cette souplesse qui explique pourquoi il progresse.

Si nous partons du principe que l'apprentissage est une valeur pour les jeunes et leur offre une perspective d'insertion professionnelle, de formation, d'émancipation et de confiance en soi, et qu'il permet de trouver les compétences dont les entreprises ont besoin, alors c'est aux acteurs les plus proches du terrain – le jeune, l'entreprise et le CFA – de piloter le processus sans entrave. C'est au cœur de la question du financement.

Il va de soi que les régions seront partenaires : il n'est pas question de s'en passer. Elles conservent la compétence d'investissement des lycées et des CFA, qui structure l'offre de formation. Leur compétence d'orientation est renforcée, justement parce qu'elles sont compétentes en matière de développement économique et savent déterminer – avec les entreprises, les partenaires sociaux et les établissements scolaires – dans quels métiers il convient de valoriser l'offre. De surcroît, la dotation d'aménagement du territoire qu'elles toucheront leur permettra d'assurer « le dernier kilomètre » pour un CFA qui en aurait besoin.

Nous rencontrons les représentants des CFA depuis des mois. Que disent les maisons familiales rurales ? Elles constatent les freins à leur financement mais se réjouissent de pouvoir recevoir 30 % de jeunes supplémentaires. De même, les Compagnons du devoir s'attendent à doubler de taille dans les cinq prochaines années. Et pour cause : nous levons tous ces freins. Il faut savoir écouter les acteurs de terrain : les chambres de métiers, par exemple, étaient initialement réticentes – en partie parce que certains se sont amusés à leur faire peur ; mais je ne veux pas faire de politique politicienne, le sujet est trop important. Si le président de l'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA) a annoncé son soutien, ce n'est pas pour le plaisir de faire plaisir, mais parce qu'il est conscient que certains CFA des métiers – rappelons que la moitié des apprentis exercent dans le secteur

de l'artisanat – sont limités dans leurs moyens ; désormais, ils pourront ouvrir des sections en étant assurés du financement.

En tout état de cause, le système actuel ne fonctionne pas. Nous entendons libérer les capacités afin que les acteurs, notamment les jeunes et les entreprises, s'en saisissent ; encore faut-il qu'ils le fassent, faute de quoi nous ne réussirons pas. Mais nous sommes persuadés que la mobilisation est possible.

Le coût au contrat permet de mieux utiliser l'argent disponible. La mauvaise nouvelle en cache une bonne : l'argent de l'apprentissage n'étant pas intégralement consommé dans des activités d'apprentissage, nous ouvrons ainsi la voie à des années de développement de l'apprentissage sans augmenter les prélèvements obligatoires. En outre, la durée du contrat pourra être modulée en fonction des acquis, ce qui permettra d'accueillir davantage de jeunes. L'apprentissage ne se trouvera donc en butée financière que dans quelques années, lorsque nous aurons tous pleinement réussi. Nous nous réjouissons alors de rencontrer de nouveau les partenaires sociaux pour constater le trop-plein de demandes émanant des entreprises et des jeunes et nous attaquer à ce problème : cela voudra dire que nous avons réussi.

Les délégations régionales de l'ONISEP (DRONISEP) seront placées sous l'autorité des régions : on ne saurait en effet souhaiter renforcer leurs compétences d'orientation sans leur donner les outils. Quant aux centres d'information et d'orientation (CIO), la plupart des régions et des conseillers d'orientation ne souhaitent pas qu'il en aille de même. Les modalités d'organisation seront donc examinées dans certaines régions, sur une base volontaire et expérimentale. Les conseillers d'orientation sont principalement des psychologues qui apportent une valeur ajoutée, mais ne sont pas toujours spécialistes des métiers. C'est un travail de définition au long cours que le ministre de l'éducation nationale mène en bonne intelligence avec les régions et sur lequel il reviendra en séance publique.

Autre question importante : la péréquation généralisée, qui sera régulée par France compétences. Le secteur de l'artisanat, qui manque d'argent pour développer la formation, forme en proportion beaucoup plus d'apprentis que l'industrie – quoique celle-ci soit résolue à en former davantage. Sans péréquation, l'artisanat aurait déjà atteint les limites de ses moyens. Le dynamisme de ce secteur, néanmoins, lui garantit de pouvoir conclure d'autres contrats d'apprentis bouchers, coiffeurs, tailleurs de pierre, etc. Le principe est le suivant : en matière d'apprentissage, les secteurs moins dynamiques paient pour les autres. C'est un système sain, car il s'agit des compétences des jeunes du pays – une question qui concerne tout le monde. Il est logique que les financements aillent à ceux qui en ont besoin plutôt que d'être répartis en fonction du niveau de cotisation.

J'en viens aux questions portant sur la formation professionnelle. Le compte personnel de formation (CPF) d'une fleuriste est précisément un bon exemple, monsieur Cherpion. Une personne souhaitant créer une entreprise ou devenir salariée dans un métier qui n'est pas le sien pourra utiliser son compte personnel de formation – les trois quarts des formations financées par le congé individuel de formation entrent dans la durée du CPF. Aujourd'hui, 40 000 personnes peuvent ainsi suivre des formations longues et qualifiantes ; elles seront beaucoup plus nombreuses encore demain. Je rappelle qu'il ne s'agit pas de n'importe quelle formation : l'adaptation au poste de travail correspond à une obligation de l'entreprise mais la formation continue, depuis l'adoption de la loi de 1971, représente en moyenne trente-cinq heures par salarié et par an. Est-ce suffisant pour dispenser une formation qualifiante ? À l'évidence non. Cela étant, dans le cas qui nous occupe, les

formations qualifiantes seront possibles puisqu'elles devront figurer dans le répertoire national des qualifications pour être prises en compte dans le CPF. Il faudra donc qu'elles débouchent sur l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle reconnu dans le répertoire.

Outre le recours au CPF, le salarié souhaitant changer de secteur pourra aussi négocier avec son employeur l'accès à une formation plus longue, ou utiliser le CPF de transition en complément, ou encore démissionner en activant l'assurance chômage pour réaliser son projet en utilisant son CPF ainsi que les financements consacrés à la formation. En clair, nous ouvrons le champ des possibles : il est faux de prétendre que tous les salariés ont les mêmes aspirations et se trouvent dans la même situation. L'un des objectifs de ce projet de loi consiste à lutter contre le sentiment qu'ont certains de nos concitoyens de subir leur vie professionnelle et à les convaincre qu'ils peuvent faire des choix, étant entendu que la compétence, dans notre société, est leur actif principal.

En ce qui concerne les FONGECIF, ce sont les partenaires sociaux qui, dans leur accord, ont décidé de remplacer le congé individuel de formation (CIF) par le compte personnel de transition. Ils ont en effet proposé un développement massif – en heures, et non en euros – du compte personnel de formation. Or, dans la mesure où les trois quarts des formations relèvent du CPF, le CIF doit servir de complément en cas de formation plus longue et non être activé dès la première heure. Le compte personnel de transition est donc une proposition des partenaires sociaux, et non du Gouvernement. Les FONGECIF donneront lieu à une période de transition dont nous pourrions discuter plus en détail. En tout état de cause, qu'il s'agisse du compte personnel de transition ou des FONGECIF, c'est une instance paritaire qui validera les projets des salariés.

En matière de mobilité professionnelle, le conseil en évolution professionnelle ne suffira pas à lui seul à assurer le bon fonctionnement du dispositif, même s'il apportera un plus : nous sommes interrogés tous les jours sur les délais de validation des projets. Malgré la forte demande, le conseil en évolution professionnelle est un facteur de sécurisation important ; les partenaires sociaux ont voulu s'assurer qu'il ne sera pas de fait réservé aux cadres – appelons un chat un chat... Mais cela ne suffira pas car, vous avez raison, cela suppose un changement de culture : chacun doit bien comprendre qu'il n'a plus un droit formel, comme c'était le cas jusqu'à présent, mais un droit réel à la formation. C'est là qu'est la révolution ; et de ce point de vue, le CEP est un outil important.

Encore une fois, le compte personnel de formation devient un droit réel. Chaque année, les sommes issues des cotisations des employeurs seront transférées à la Caisse des dépôts. Mais le nombre d'heures qui figure sur votre compte – étant entendu que le taux de comptes épuisés est très faible – ne représente pas un droit mais l'indication d'un droit potentiel soumis à la validation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), lequel valide de fait les projets cofinancés par les entreprises... De ce fait, il faut savoir regarder les choses en face, les grandes entreprises touchent des montants supérieurs à leurs cotisations aux OPCA par le fait qu'elles disposent en interne des services de ressources humaines et de formation qui savent présenter les projets, tandis que les PME perçoivent des montants moindres ; d'où cette situation assez scandaleuse, où les PME financent la formation dans les grandes entreprises ! C'est une mutualisation qui fonctionne dans le mauvais sens ; nous voulons l'inverser.

La majorité des demandes relatives au CPF ne concerne pas les gens ayant un niveau d'études supérieures élevées, qui ont souvent accès à la formation, mais des formations du

type CACES – le certificat d’aptitude à la conduite en sécurité, qui permet de conduire des chariots et autres grues et qui ouvre l’accès à un vivier d’emplois innombrables – ou encore le permis poids lourds, secteur où 23 000 emplois sont à pourvoir. Autres formations très demandées : le TOEIC – *Test of English in International Communication* – en anglais, le TOSA – *Test on Software Applications* – qui est le certificat de compétences informatiques de base, et le CLEA – un certificat validant l’acquisition des compétences de base. Autrement dit, la demande la plus forte concerne des personnes peu qualifiées, qui ont le moins accès à la formation continue ; c’est pour eux que le système sera incitatif.

J’en viens à la question du financement. L’appareil d’État, dans ses arbitrages, ne saurait évidemment créer aucun droit qui ne soit pas finançable. Nous sommes néanmoins partis d’une hypothèse qui me semble raisonnable selon laquelle les 26 millions d’actifs ne feraient pas tous valoir leurs droits la même année – ce qui ne peut se produire dans aucun domaine mutualisé, pas plus la formation que le congé maternité ou l’assurance chômage, par exemple. Nous avons donc défini des hypothèses fondées sur l’expérience et assorties de marges de sécurité qui permettent de financer le système.

Les formations dont le prix dépasse 14 euros en moyenne sont peu nombreuses : les formations des demandeurs d’emploi financées par les régions et par l’Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) oscillent entre 12 et 13 euros. Nous avons fixé le taux de conversion à 14,25 euros ; la grande majorité des formations qualifiantes sont en deçà de ce niveau. Quelques-unes le dépassent néanmoins pour deux raisons, une bonne et une mauvaise : la mauvaise tient au fait que certains OPCA, pour éviter d’être excédentaires, paient des formations à un prix plus cher que ce que leur les achètent les entreprises, ce qui ne sert pas l’intérêt du système. Désormais, les prix pratiqués seront plus justes. Ensuite, face à l’abondance de la demande – je pense aux soudeurs, par exemple –, les entreprises et les branches souhaiteront à coup sûr cofinancer les formations, étant entendu qu’elles cibleront principalement les métiers en tension et les secteurs dans lesquels il existe des perspectives d’emploi et de promotion. Il est raisonnable de consacrer de l’argent collectif ou des entreprises à des métiers d’avenir et en tension.

L’organisation précise de France compétences sera définie par décret. Je rappelle que cet organisme permet d’en remplacer quatre autres dont les compétences sont très proches : le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), le comité paritaire interprofessionnel national pour l’emploi et la formation (COPANEF), le conseil national de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelles (CNEFOP) et la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). C’est donc une mesure de simplification majeure. Ensuite, la compétence sera partagée entre l’État, les régions et les partenaires sociaux, les modalités restant à déterminer.

Cet organisme quadripartite aura pour mission de réguler la qualité des formations – puisque tout organisme de formation ou CFA devra être certifié – en définissant le cahier des charges permettant d’accréditer et de certifier lesdits organismes. Il sera également chargé de réguler les prix, afin de soumettre à une logique commune les coûts au contrat, définis pour chaque branche ou pour chaque métier ; il signalera les coûts injustifiés et incohérents aux branches. Il pourra également se substituer à une branche défaillante et appuyer un opérateur de compétences. D’autre part, France compétences sera un lieu d’échanges entre l’ensemble des acteurs et permettra la péréquation de l’alternance, ainsi que la mutualisation pour les TPE-PME.

S'agissant de l'assurance chômage, l'objectif n° 1, qui correspond à un engagement de campagne, est d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés ; c'est pourquoi la cotisation à l'assurance chômage des salariés a été supprimée. Le régime sera compensé par l'impôt. Je rectifie au passage les chiffres de l'évolution du chômage : il a augmenté de 0,2 % sur un trimestre, la tendance restant positive sur un an. Nous ne cesserons cependant de répéter que l'obstacle principal, pour la moitié des chômeurs, tient à leur manque de compétences – d'où l'importance du plan d'investissement compétences et la nécessité économique et sociale de cette réforme.

Le journal de bord ne sera pas quotidien mais mensuel, selon une pratique en vigueur dans de nombreux pays comme les pays nordiques, qui permet d'occuper le temps utile d'échange entre le conseiller professionnel et le demandeur d'emploi non pas à fournir des informations sur le parcours passé de l'intéressé mais à envisager des pistes pour l'aider à définir son projet. Cette vision de l'accompagnement fourni par le conseiller est plus dynamique. La proposition, qui nous a été soumise par Pôle Emploi, vient d'ailleurs des conseillers eux-mêmes, forts de leur expérience du terrain.

Tout droit s'accompagnant de devoirs, le droit à la formation doit être contrôlé, comme le sont les droits de sécurité sociale et l'impôt. Ce n'est pas le cœur du sujet mais il est normal d'exercer un contrôle. L'expérience prouve que le but unique de la très grande majorité des demandeurs d'emploi vise à trouver un emploi. Certains se découragent, néanmoins, et le contrôle sert précisément à les remobiliser. Reste enfin une petite minorité de personnes qui utilisent un système collectif sans chercher d'emploi et sans connaître de difficulté particulière – et qui, ce faisant, démoralisent les autres. Il faut y remédier ; c'est une question d'équité.

Je précise qu'il n'y a pas six millions de chômeurs en France : ne confondons pas les chômeurs et les personnes inscrites à Pôle Emploi, qui ne cherchent pas toutes un emploi. Il y a 2,7 millions de demandeurs d'emploi ; utilisons des statistiques comparables sur le plan international.

S'agissant des calendriers de mise en œuvre, l'aide unique aux employeurs et l'aide au permis de conduire seront déployées dès 2019. C'est au cours de cette même année de transition que le système de financement basculera. Le système de coût au contrat s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2020, car il faut d'abord mettre en place les opérateurs de compétences et France Compétences. Pendant l'année de transition, en 2019 donc, les régions conserveront – certaines prétendent sciemment le contraire, à tort – la compétence d'investissement, mais aussi, jusqu'au 31 décembre 2019, la compétence de fonctionnement si la ressource est dynamique. Il n'y a donc aucune raison de pénaliser des CFA dès la rentrée, sinon pour pénaliser des jeunes dans les entreprises.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Nous en venons aux questions des députés.

Mme Monique Iborra. Ma question porte sur l'assurance chômage. J'ai cru comprendre que les dispositions figurant dans le titre II n'avaient pas été annoncées par le Président de la République alors qu'il m'avait semblé l'entendre les annoncer pendant la campagne présidentielle.

Vous ouvrez de nouveaux droits aux travailleurs indépendants en cessation d'activité qui forment une population certes hétérogène mais croissante. S'agissant des démissionnaires,

vous respectez l'esprit de l'accord national interprofessionnel des partenaires sociaux. Vous souhaitez également lutter contre la précarité de l'emploi en instituant un système de bonus-malus, le nombre de contrats courts ayant explosé au cours des dernières années. Vous prônez un accompagnement plus personnalisé et plus opérationnel des demandeurs d'emploi incluant le contrôle, en insistant sur un contrat négocié et passé entre le demandeur d'emploi et le conseiller de Pôle emploi. Enfin, vous proposez que l'État s'implique davantage au moyen d'une lettre de cadrage concernant la gestion de l'assurance chômage, principalement pilotée par les partenaires sociaux. Pouvez-vous nous préciser ce qui justifie ce renforcement de l'implication de l'État, qui inquiète et préoccupe les partenaires sociaux ? Pouvez-vous aussi préciser si la contribution globale versée par l'UNEDIC à Pôle Emploi sera maintenue ?

M. Joël Aviragnet. Vous nous avez dit avoir rencontré les responsables des centres de formation des apprentis, madame la ministre ; j'ai quant à moi rencontré ceux de ma circonscription et je voudrais vous faire part de leurs inquiétudes, que je partage. En Occitanie, 6 000 apprentis fréquentent des sections d'apprentissage en sous-effectif – de l'ordre de dix élèves – soit 17 % des apprentis de la région. Avec ce projet de loi et la mise en place du financement au contrat, les sections et les effectifs seront gravement menacés de fermeture pour cause de « non-rentabilité ». Les directeurs de CFA deviendront gestionnaires de centres de profits et devront développer les filières rentables au détriment des moins rémunératrices. Ne craignez-vous pas que loin de favoriser l'apprentissage, cette mesure ne produise l'effet inverse ? Cette crainte est largement partagée.

Jusqu'à présent, les régions détenaient la compétence de l'apprentissage et élaboraient les cartes de formation en fonction des besoins locaux dans un objectif d'aménagement du territoire et d'égalité d'accès aux formations. Cela semblait adapté aux besoins des jeunes qui connaissent des difficultés de déplacement, notamment en milieu rural, et qui ont besoin de lieux de formation de proximité – contrairement aux générations plus anciennes comme la mienne, qui acceptaient de partir loin.

Par cette réforme, le Gouvernement recentralise cette compétence régionale – une première depuis 1982 et la création des régions. Cela semble traduire une vision parisienne et centralisatrice du pouvoir alors même que dans leur immense majorité, les régions ont un bilan positif en matière d'apprentissage. Pourquoi mettre en difficulté les CFA en milieu rural qui, par l'intermédiaire des régions, profitaient d'une gestion décentralisée de proximité et obtenaient de bons résultats ?

Dernière inquiétude : quel sera l'impact sur le financement des établissements spécialisés d'aide par le travail (ESAT) si la sous-traitance n'est plus comptabilisée dans le fameux seuil de 6 % d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Mme Patricia Gallerneau. Un doute persiste au sujet des modalités d'application du texte s'agissant de l'ouverture de l'indemnisation chômage aux démissionnaires ; vous y avez partiellement répondu, madame la ministre. La durée de cotisation nécessaire pour ouvrir des droits devait être de cinq ans ; encore était-il important de préciser que cette durée doit être continue. Pourriez-vous nous communiquer un chiffrage précis concernant cette ligne dont les conséquences pourraient être importantes ?

D'autre part, le nouveau droit ouvert aux indépendants de percevoir une allocation forfaitaire n'est soumis à aucune contrepartie : aucune cotisation n'est créée pour participer au financement de cette allocation. Est-il prévu de créer une cotisation concernant les indépendants ?

Mme Carole Grandjean. Nous vous remercions, madame la ministre, de nous avoir présenté les orientations de ce projet de loi. Nous saluons votre démarche de confiance envers les acteurs de la vie professionnelle, qui est aussi une ambitieuse démarche de responsabilisation pragmatique et facilitatrice. L'inclusion, qui fait l'objet du titre III, est un engagement nécessaire pour une société évoluée et équilibrée. Ce titre est donc un socle important de notre politique d'avenir en faveur des compétences.

Il me semble indispensable d'évoquer de nouveau quelques chiffres pour retracer l'évolution de la législation et ses résultats : 50 % des emplois seront transformés ; l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est fixée à 6 % mais leur emploi réel ne dépasse pas 3,4 %, tandis que leur taux de chômage atteint 19 %. Leur part parmi les apprentis est de 1 % – et même de 0,5 % pour les adultes autistes. Les écarts de rémunération, à travail égal, restent trop importants : 9 % à travail égal et 25 % sur l'ensemble d'une carrière. À cela s'ajoutent les 16 % de travailleurs handicapés dans la population active européenne et les 500 000 travailleurs détachés en France.

Tous ces chiffres nous imposent de prendre la mesure du décalage qui existe entre la législation et la culture des entreprises et de la société. Il est indispensable d'encourager les parcours de carrière et de les faciliter par l'acquisition de compétences ; nous vous accompagnerons naturellement dans cette démarche.

Vous avez énoncé plusieurs principes visant à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et à instaurer une obligation de résultat plus que de moyens pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes, de même que plusieurs outils visant à lutter contre le travail détaché illégal. La concertation que vous avez conduite a sans doute déclenché un changement de culture, mais comment envisagez-vous d'accompagner concrètement la prise en main proactive de ces enjeux par nos entreprises ?

M. Gilles Lurton. Les CFA, notamment les CFA ruraux, proposent des formations parfois confidentielles et pourtant nécessaires à l'économie des territoires. Lorsque la responsabilité de l'apprentissage sera confiée aux branches et non plus aux régions, quel type de contrôle permettra de s'assurer du maintien des CFA ruraux ? Je suis d'accord sur le fait que l'apprentissage constitue une valeur pour les jeunes. À mon sens, il représente la meilleure insertion vers l'emploi alors que le nombre de demandeurs d'emploi semble repartir à la hausse, le chiffre de l'INSEE fait état d'une hausse de 3,1 % sur les trois derniers mois. Les branches seront-elles en mesure d'assimiler cette nouvelle compétence, alors qu'elles sont en pleine réorganisation puisqu'il leur faut passer de quatre cents à deux cents d'ici à 2019 ?

Ma deuxième question a trait à la nécessité de relancer l'apprentissage – objectif que je partage également. Selon moi, la difficulté principale tient non pas à l'accès à l'apprentissage – car je suis certain que vous trouverez les bonnes solutions – mais à la décision du jeune de franchir le pas en quittant l'enseignement général pour un enseignement manuel. Comment les mesures proposées dans ce projet de loi permettront-elles selon vous de mieux orienter les jeunes vers l'apprentissage lorsque le cursus d'enseignement général ne leur convient pas ? Avez-vous fixé un objectif à atteindre concernant le nombre d'apprentis et, si oui, dans quel délai ?

Enfin, quelle est la situation des ESAT en matière d'apprentissage, étant donné la non-comptabilisation des contrats qu'ils passent dans le calcul du taux d'emploi des travailleurs handicapés ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Nous partageons tous le même objectif de développement de l'offre de formation et d'apprentissage. Il faut augmenter le nombre de places en CFA et de jeunes en apprentissage dans les entreprises : là est le cœur du sujet. Si le système actuel, que de nombreux amendements viseront à maintenir, fonctionnait si bien, pourquoi aurions-nous perdu tant d'apprentis depuis dix ans ? Pourquoi la France aurait-elle trois fois moins d'apprentis que l'Allemagne dans la même classe d'âge ? Comment peut-on considérer que le système actuel fonctionne correctement ? Sur le plan qualitatif, sept apprentis sur dix sont employés mais, sur le plan quantitatif, c'est un échec collectif.

Votre remarque sur les CFA en Occitanie, monsieur Aviragnet, prouve que nous avons les mêmes chiffres. Un mot sur les CFA en zone rurale qui ne peuvent former que dix, huit voire six jeunes par section : si aucun jeune ni aucune entreprise ne viennent, il n'est pas question de consacrer de l'argent public mutualisé à des formations sans candidats ni débouchés, qui emmèneraient les jeunes dans le mur. Comme vous, monsieur le député, nous estimons qu'il faut augmenter le financement de 20 % des places car le coût au contrat ne suffira pas, pour les raisons que vous dites. Il doit être possible de suivre une formation de cuisinier en zone rurale ou même dans une ville moyenne sans avoir à parcourir cent kilomètres, même avec un internat. La dotation que nous avons arrêtée pour les régions correspond donc à 20 % des places, en sus du coût au contrat, ce qui devrait faire 7 000 ou 8 000 euros par contrat. Et comme certains soutiennent que ce n'est pas vrai, nous avons proposé, en accord avec Régions de France, de mettre en place une mission flash avec la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), qui, dans quatre régions tests, va mettre tous les livres sur la table avec les services des conseils régionaux, examiner la situation de tous les CFA et vérifier si ce pourcentage de 20 % – soit 250 millions d'euros – est excessif, insuffisant ou adapté. C'est un exercice de bonne foi : certaines régions veulent sincèrement développer l'apprentissage – c'est le cas de l'Occitanie. Mais bon nombre de gens persistent à raisonner comme si le coût au contrat n'existait pas mais, encore une fois, il financera 80 % à 90 % des besoins ! Quand un CAP des chambres de métiers dans tel ou tel secteur, même avec dix apprentis, sera financé à hauteur de 6 000, voire 7 000 euros alors qu'il n'en a que 2 500 aujourd'hui, le centre de formation s'en tirera bien mieux qu'aujourd'hui... Cela étant, il faut en effet prévoir un complément dans toutes les situations d'insuffisance ; c'est l'objet de la dotation aux régions.

Un propos totalement infondé circule : on aurait transféré les compétences des régions aux branches. Je vous demande de me dire où c'est écrit dans le projet de loi ! Tout ce que nous disons, c'est que les entreprises doivent être beaucoup plus impliquées. Sinon, il n'y aura pas de contrats d'apprentissage, et donc pas d'apprentissage. C'est à elles de définir le référentiel des diplômes et de coconstruire les diplômes avec l'État. C'est exactement l'inverse d'une centralisation étatique ; car pour l'heure, ce sont les ministères de l'éducation nationale, du travail et autres ministères qui définissent les diplômes et on se borne à consulter les partenaires sociaux des branches. Cela signifie, honnêtement, qu'on peut passer outre – demain, ce ne sera plus possible. Est-ce normal ? Nous sommes le seul pays en Europe où les professionnels n'ont pas leur mot à dire sur les métiers de demain. Voilà la première compétence qu'on leur donne. L'avons-nous prise aux régions ? Non : les régions n'ont pas de compétence en matière de création de diplômes. Du reste, elles ne la réclament pas.

Venons-en au coût au contrat. Qui aura le pouvoir ? Les trois acteurs de terrain, les jeunes, l'entreprise et le CFA. Le financement du coût au contrat permettra de garantir la formation dans le CFA. C'est profondément une loi de décentralisation, mais pas au sens institutionnel, au sens opérationnel : on considère que l'apprentissage est d'abord l'affaire du

jeune, de l'entreprise et du CFA. Et c'est dans ce triangle que les jeunes vont réussir et les entreprises exercer leurs compétences.

Encore une fois, je m'inscris en faux contre l'idée que l'on aurait transféré les compétences des régions aux branches professionnelles. Certains nous reprochent même de vouloir opérer une privatisation, ou une nationalisation – voire les deux à la fois, ce qui peut laisser perplexe... On peut en revanche parler d'une révolution copernicienne, dans la mesure où les institutions sont mises au service des jeunes, de l'entreprise et du CFA, qui disposent d'un pouvoir de décision, d'autonomie et de développement.

Les branches ont-elles les capacités nécessaires ? Beaucoup les ont, mais pas toutes. On devrait arriver à 200 branches, mais n'est pas toujours une question de taille. Dans l'artisanat, certaines branches, qui ne sont pas énormes, connaissent très bien leur métier parce qu'elles sont très investies dans l'apprentissage. À l'inverse, certaines ne sont pas en mesure de définir le coût au contrat. Mais à partir des bases de données dont on dispose, on connaît les moyennes de tous les coûts au contrat de tel ou tel métier. On demandera aux opérateurs de compétences d'aider les branches qui auraient des problèmes, et de faire des propositions. Ils sont près du terrain, ils savent déjà évaluer le même diplôme en contrats de professionnalisation puisqu'ils les gèrent déjà.

Maintenant, vous avez raison, si la loi est le pivot de la transformation, cela ne suffira pas : il faut que les opinions évoluent. En France, l'apprentissage a souvent été vécu comme un échec, alors même qu'il permet de réussir. Comme si la tête et la main étaient indépendantes ! L'intelligence de la main est une notion qui doit encore s'imposer dans notre pays. C'est une bataille culturelle, dans laquelle nous avons besoin de l'aide de tous. On a lancé récemment la campagne « #DémarreTaStory », qui a bien démarré, où des jeunes parlent aux jeunes. Et j'observe que lorsque les jeunes rencontrent un professionnel, un tuteur, un maître d'apprentissage, un meilleur ouvrier de France, lorsqu'ils apprennent qu'un grand chef – ou un député – a commencé par l'apprentissage, cela frappe leur esprit. C'est ainsi que l'on peut conquérir les jeunes et les familles. C'est un travail de longue haleine, dans lequel tout le monde a envie de se mobiliser.

Pour ce qui est de l'assurance-chômage, effectivement, l'intégralité des engagements du Président de la République pendant la campagne présidentielle sont inscrits dans ce projet de loi, qu'il s'agisse des indépendants, des démissionnaires, du contrôle de la recherche d'emploi, du bonus-malus, etc. Mais sur plusieurs sujets, comme le bonus-malus ou les démissionnaires, le projet s'appuie fortement sur l'accord des partenaires sociaux.

Pourquoi l'État intervient-il ? D'abord, il faut bien compenser la suppression de la cotisation d'assurance chômage qui a permis l'augmentation des revenus des salariés, notamment au plus bas niveau : on ne peut pas faire porter le poids de ce « manque » de cotisation au régime assurantiel. N'oublions pas non plus les 33 milliards de dettes d'assurance-chômage garantis par l'État, qui entrent dans notre calcul de Maastricht. Et il y a enfin la subvention annuelle à l'assurance-chômage. Il est donc normal, surtout dans un contexte de reprise progressive de l'emploi – le taux de chômage n'est pas remonté de 1,2 %, mais seulement de 0,2 % sur ce trimestre – que l'État veuille encadrer un peu plus les négociations, qui restent l'affaire des partenaires sociaux, sur les conditions d'indemnité, les durées, et surveiller la trajectoire budgétaire qui doit tenir compte de la baisse du chômage que nous appelons tous de nos vœux.

Les démissionnaires pourront effectivement bénéficier d'une allocation sous condition d'une durée d'affiliation minimale de cinq années continues. C'est bien ce qui est écrit dans le texte.

Les indépendants toucheront 800 euros par mois pendant six mois. C'est un filet de sécurité modeste, mais essentiel. Des agriculteurs, des commerçants, des artisans, des autoentrepreneurs en liquidation judiciaire, en faillite, confrontés à un problème grave du jour au lendemain auront ainsi le temps de se retourner. Pourquoi ne pas leur accorder davantage ? Comme ils ne versent pas de cotisation, ils ne peuvent pas bénéficier de toutes les prestations du régime assurantiel ; ils ne souhaitent d'ailleurs pas rentrer dans cette démarche. Il existe bien un système d'assurance volontaire, mais celui-ci est peu actif. La situation évoluera-t-elle dans le temps ? C'est aussi aux acteurs de se saisir de la question.

S'agissant de l'emploi des travailleurs handicapés, on peut être déçu du pourcentage actuel de 3,4 %. Ce n'est pas un résultat extraordinaire, une trentaine d'années après que l'obligation légale (OETH) a été fixée à 6 %. C'est bien pour cela qu'il faut agir. Nous allons changer le mode de calcul des contributions : il sera possible demain de déduire les salaires des sous-traitants. Mais ce sera neutre pour les ESAT. Nous nous en sommes expliqués avec les professionnels ; nous pourrions en reparler au besoin.

M. Laurent Pietraszewski. Madame la ministre, votre réforme est en cohérence avec ce que vous avez déjà accompli, avec la majorité, pour transformer notre modèle social et sécuriser les nouveaux parcours professionnels, qui sont très différents de ce qui existait pendant les Trente glorieuses.

Je souhaiterais quelques précisions sur l'article 17. Quelle part de la contribution unique relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage sera réservée aux TPE et au PME, qui constituent le vivier d'emploi de notre pays ? Il convient d'assurer leur pérennité et leur développement, dans l'esprit des réformes que nous menons ensemble depuis plusieurs mois.

M. Stéphane Viry. Madame la ministre, ce projet de loi était attendu, après un quinquennat gâché qui a brocardé l'apprentissage. Mais quelles que soient vos explications et la pédagogie dont vous faites preuve, je remarque depuis quelque temps que l'enthousiasme autour de votre initiative parlementaire et de votre texte a faibli. Bon nombre d'interrogations se font jour, alors qu'au départ, le vent vous était assez favorable. Je tenais à vous en faire part.

Le Gouvernement m'avait un premier temps paru déterminé transférer le pilotage de l'apprentissage aux branches. Vous nous dites aujourd'hui que ce n'est pas le sujet. En tout cas, je retiens une chose : pour que l'apprentissage soit réussi et qu'on aille dans la direction escomptée par tous, il doit être l'affaire de tous et de tous les acteurs de terrain.

Vous appelez à une décentralisation « opérationnelle » ; je m'interroge néanmoins sur la nécessité d'ajouter un élément fédérateur de territoires autour de l'apprentissage. Il y aura déjà les branches, des régions, les CFA, cela fait beaucoup de monde. À quel moment pourront-ils tous se réunir pour fédérer leur énergie ? Ne pourrait-on pas imaginer une autre façon de mettre en œuvre votre loi ? Ne pourrait-on pas s'adresser à celles et ceux qui connaissent les territoires, les entreprises, les artisans ? Peut-être les compagnies consulaires seraient-elles à même de jouer ce rôle. Et un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) constituerait sans doute un bon outil.

Mme Éricka Bareigts. Madame la ministre, que devient le compte personnel d'activité (CPA) ? Est-il supprimé ou pas ? Sinon, comment sera-t-il valorisé ?

Dans quelle mesure le salarié qui mobilisera son CPF conservera-t-il sa rémunération ? Sa formation aura-t-elle lieu pendant le temps de travail ?

Enfin, on a encore le sentiment d'une verticalisation de cette gouvernance. Vous proposez de faire basculer l'apprentissage vers le secteur privé, suivant un modèle très concurrentiel, très agressif. Où sont les espaces de régulation, indispensables si nous voulons éviter que des territoires plus fragiles ne perdent leur attractivité par rapport à d'autres territoires mieux lotis ?

M. Jean-Carles Grelier. Madame la ministre, notre commission des affaires sociales traite aussi des questions de santé et des questions sanitaires et sociales. Je voudrais vous interroger sur l'article 13 et l'article 29, car je m'inquiète pour les établissements de santé.

L'article 13 prévoit la suppression des périodes de professionnalisation. Or la plupart des professions de santé se forment par ce canal. Pourrait-on envisager un accord de branche qui permettrait de maintenir, pour ces professions très spécifiques, la période de professionnalisation ?

L'article 29 porte sur la limitation du recours aux contrats courts. Vous savez que les contraintes qui pèsent sur les établissements de santé, comme sur les établissements médico-sociaux, entraînent et nécessitent la présence permanente des personnels. Souvent, ces établissements font appel à des salariés sous CDD pour assurer uniquement le remplacement d'employés malades ou absents. Pourrait-on imaginer qu'un contrat de travail à durée déterminée offre la possibilité de remplacements successifs par un même salarié, dans le cadre d'un même contrat, sur une période un peu plus longue, pour éviter la multiplication de ces contrats et laisser une certaine souplesse de gestion aux établissements de santé et aux établissements médico-sociaux ?

Mme Martine Wonner. Ce projet de loi, qui vise à rendre la formation plus attrayante et plus égalitaire, est véritablement ambitieux. Il était plus que nécessaire de rendre la formation plus accessible en créant de nouveaux droits, faciles à utiliser – rénovation du compte personnel de formation, qui sera crédité de 500 euros par an pour tous les salariés, et de 800 euros pour les salariés non qualifiés. En outre, l'aide financière des grandes entreprises facilitera l'accès aux salariés des TPE et PME à cette formation en venant s'ajouter aux 32 milliards que l'État investit annuellement.

Je salue donc cette réforme, qui participe à la création d'une réelle société de compétences, avec des libertés et des droits pour chacun. Toutefois, madame la ministre, quels seront les moyens d'évaluation et de contrôle mis en place pour vérifier que les personnes utiliseront effectivement leur compte personnel de formation ? Les plus vulnérables et les moins formés auront besoin d'être accompagnés. D'où cette question simple : comment faire naître l'appétence pour la formation ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. La sécurisation des parcours et l'émancipation sociale constituent un fil rouge dans tout le projet de loi. Cela vaut pour l'apprentissage, la formation professionnelle, les travailleurs handicapés, mais aussi pour l'égalité femmes-hommes et la possibilité de faire carrière, les démissionnaires et les

indépendants. D'où le titre de ce texte : projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

La question des TPE-PME est essentielle : c'est là que se trouvent déjà la moitié des emplois, et c'est là qu'il y a le plus de créations d'emplois. Comme je l'ai dit, la mutualisation des moyens de formation permettra de doubler pratiquement les possibilités de formation accessibles aux salariés des TPE-PME.

Toujours à propos de la formation, certains parlent de privatisation. Je tiens à faire remarquer qu'aujourd'hui on compte 80 000 organismes de formation en France, sans aucune régulation, hormis les certifications volontaires. Nous allons instaurer une vraie régulation : tout organisme de formation souhaitant travailler sur fonds mutualisés issus des cotisations des entreprises, ou sur fonds publics, qu'ils viennent de l'État, de la région, des communes ou autre, devra être certifié.

France compétences définira un mécanisme d'accréditation et de certification. Ce sera une certification indépendante, professionnelle, moderne : il ne s'agit pas de mettre 500 personnes à contrôler les organismes de formation, mais de mettre en place un système de régulation par les deux bouts : premièrement, il faudra être certifié pour pouvoir œuvrer sur les fonds publics ou mutualisés ; deuxièmement, chaque formation éligible au CPF sera visible en ligne, et l'on connaîtra le taux d'accès ou de réussite à la certification, le taux d'emploi lorsque la formation s'adresse aux demandeurs d'emploi, la notation des anciens stagiaires. Il y aura donc aussi une régulation par les utilisateurs eux-mêmes. Le système sera donc beaucoup plus régulé qu'aujourd'hui.

Pour l'apprentissage également, les éléments de régulation sont nombreux, avec l'investissement et la dotation d'aménagement du territoire, qui relèvent des régions, avec la définition des coûts au contrat de façon paritaire, dans le cadre des branches, sans oublier France compétences où État, régions et partenaires sociaux discuteront ensemble, et non dans des organismes séparés qui se parlent de temps en temps, sans que personne n'ait une vue globale. De fait, on introduit beaucoup de régulations, sans avoir besoin de recourir à un contrôle administratif *a priori*. Il fallait passer à des modes de régulation plus efficaces et plus compatibles avec le souci d'agilité et de sécurisation des dispositifs définis par la loi.

En ce qui concerne la coordination régionale, monsieur Viry, vous avez raison : il va se passer beaucoup de choses et le dialogue va s'instaurer entre les branches et les régions. Nous avons déjà prévu dans la loi la possibilité de conclure des contrats d'objectifs et de moyens entre les branches et les régions. Mais au-delà, nous pensons que les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), qui réunissent l'ensemble des acteurs – partenaires sociaux, collectivités territoriales, organismes consulaires, etc. – sous la houlette du président de région, pourraient assurer cette coordination régionale. Les CREFOP pourront réfléchir à des schémas régionaux qui ne seraient pas prescriptifs, mais qui donneraient des indications pour prioriser les investissements.

S'agissant de la formation continue, les partenaires sociaux ont souhaité conserver le conseil en évolution professionnelle ; nous allons le rendre véritablement opérant. Tel qu'il était conçu, le CEP était trop compliqué et peu connu des salariés, qui ne comprenaient pas comment y accéder en droit réel. Désormais, le CEP permettra à tout salarié, quel que soit son niveau, bénéficiaire d'un conseil gratuit sur son évolution professionnelle et sur le choix des formations. Il nous faudra mobiliser d'énormes moyens pour le faire connaître. Les débats à

l'Assemblée nationale y contribueront : voyez déjà comment les choses évoluent pour l'apprentissage. Il y a six mois, on ne parlait plus d'apprentissage dans notre pays. Maintenant, on l'évoque tous les jours dans les médias, ce qui fait que le grand public commence à beaucoup s'y intéresser. Sur notre système de formation professionnelle, il nous vaudra aussi accompagner la mise en œuvre de notre projet de loi par des actions très concrètes d'explication et de communication.

Mais ce qui sera déterminant, entre juillet et septembre 2019, c'est le moment où les 26 millions d'actifs pourront aller constater sur internet que leur compte en euros est activé : dès cet instant, ils pourront sur leur application chercher les formations qui les intéressent dans les cinquante kilomètres alentour, s'enregistrer, payer et entrer en formation. Nous aurons alors basculé dans un autre univers, l'univers des droits réels que nous souhaitons pour l'ensemble des actifs.

La formation s'effectuera-t-elle pendant le temps de travail ? Plusieurs cas de figure doivent être envisagés.

Prenons le cas du salarié qui veut suivre une formation dans le cadre d'une reconversion, et veut donc quitter l'entreprise. La loi actuelle lui permet déjà de se former en dehors du temps de travail ; c'est d'autant plus facile qu'il existe aujourd'hui de plus en plus de formations en ligne. Si son projet n'a rien à voir avec l'entreprise, il n'y a en toute logique aucune raison que la formation se fasse sur temps de travail : je ne vois pas pourquoi on l'imposerait à l'entreprise. En revanche, si le projet du salarié s'inscrit dans le domaine d'activité de l'entreprise et que celle-ci est intéressée par une montée en compétences, tout cela peut se discuter dans le cadre de la branche, d'un accord collectif ou bien individuel, et la première question qui se posera sera de savoir dans quelle mesure la formation peut être effectuée, en partie ou en totalité, sur le temps de travail.

Je vais vous donner un exemple très intéressant : tout récemment, le président des Hauts-de-France a organisé des réunions en entreprise. Dans le domaine des transports, on cherche partout à recruter des gens qui ont le permis poids lourds. Or, avec le CPF, certaines entreprises sont prêtes à cofinancer la formation de certains de leurs salariés qui ont le permis véhicules légers et veulent passer le permis poids lourds, cette formation étant prise sur le temps de travail ; parallèlement, elles prendraient des jeunes en apprentissage sur une formation plus légère. C'est le type même de dynamique tout à fait intéressante que l'ensemble de ces dispositifs vont pouvoir enclencher.

Dans le domaine sanitaire et social, vous avez parlé des contrats courts et des périodes de formation.

Sans vouloir préjuger de ce qu'il ressortira des négociations entre les partenaires sociaux, notre objectif n'est pas de taxer les contrats courts : ce ne sont pas eux qui amènent au chômage ; certains contrats courts sont même des tremplins vers des emplois plus durables. Taxer cette dynamique, ce serait freiner le retour à l'emploi. Si en revanche le salarié repart au chômage sans avoir signé un nouveau CDD ou un CDI, cela pèsera sur les comptes collectifs, et le salarié sera dans une situation de précarité qu'on pourrait qualifier de structurelle. Il est du reste très intéressant de constater à quel point les pratiques peuvent différer dans un même secteur d'activité, dans le même métier : cela veut dire que les entreprises qui embauchent davantage en CDI paient pour les autres. Je pense que le système de bonus-malus, à taux de cotisation assurance-chômage inchangé – 4 % – favorisera les

bonnes pratiques. Tout le monde sera incité à éviter que les salariés ne retournent au chômage par la suite.

Certains employeurs commencent à s'organiser. Celui qui fait du CDI intérimaire ne sera pas concerné, le GIE multi-employeurs, qui permet d'avoir plusieurs CDD, non plus. Cela va aussi encourager les bonnes pratiques. Le but est d'assurer tout à la fois la flexibilité, indispensable pour l'employeur, et la sécurisation des salariés. Cela fait partie de notre philosophie de sécurisation.

Les périodes de professionnalisation sont des formations longues, certifiantes. De l'avis de tous, certaines sont dévoyées – ce sont des plans de formation déguisés – alors que d'autres sont très utiles. Nous sommes en train de réfléchir à des dispositifs de substitution qui soient plus exigeants envers les entreprises, mais aussi plus attractifs pour les salariés. C'est tout le sujet de la reconversion par alternance, sur lequel nous devons continuer à avancer. Dans la mesure où il y aura beaucoup de mutations, les reconversions en alternance prendront tout leur sens dans le futur.

M. Brahim Hammouche. Madame la ministre, beaucoup de choses ont été dites : la croissance pour tous, par tous, et partout sur nos territoires de la République. Dans ce souci d'inclusion, vous nous proposez ce projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui se veut refondateur de notre modèle de croissance en libérant et en protégeant les parcours de vie professionnelle.

Ce texte met en place de nouvelles modalités de gouvernance et de financement des plans de développement des compétences, qui assurent une solidarité financière plus importante, notamment entre les grandes entreprises et les TPE- PME. Il s'agissait notamment de résoudre ce paradoxe qui faisait que le financement profitait plutôt aux « grandes boîtes », et un peu moins aux TPE-PME.

Pourriez-vous nous donner des précisions sur la présence ou non d'élus dans la composition de France compétences, sur les règles de fonctionnalité entre l'État, la région et les partenaires sociaux, et notamment sur les péréquations entre le soutien aux questions de compétences, et le soutien aux TPE-PME ? Ne risque-t-on pas de créer une agence de régulation « hors sol » dont la lourdeur administrative ne permettrait pas l'agilité, l'attractivité et la réactivité nécessaires, au plus près du terrain et des besoins des entreprises ?

Ensuite, qu'entendez-vous par compétences ? Y intégrez-vous les compétences autres que celles des savoir-faire développés au sein des entreprises, en particulier celles des savoir-être et des savoir-dire ?

Enfin, la formation, c'est aussi le temps de se former. Ce temps de formation ne doit-il pas prioritairement être pris sur le temps de travail ?

Mme Charlotte Lecocq. Madame la ministre, j'aimerais attirer votre attention sur le vieillissement de la population, et sur ses impacts en matière de gestion des compétences.

Ce phénomène va provoquer une augmentation du besoin en main-d'œuvre. Il faudra faire évoluer certains métiers et renforcer leur attractivité. On sait, par exemple, que le métier d'aide-soignant perd en attractivité : dans plusieurs régions, le nombre des candidats aux concours accuse une baisse d'au moins 30 %.

Ce vieillissement de la population aura également des impacts sur les aidants, les personnes qui accompagnent leurs proches et sont amenés à interrompre leur parcours professionnel. Après cette interruption, la reprise de leur parcours professionnel de ces aidants peut être problématique, et nécessiterait certainement des mesures spécifiques.

M. Patrick Hetzel. Madame la ministre, avec votre projet de loi, l'apprentissage se retrouve dans le grand ensemble de la formation professionnelle. Or une partie de l'apprentissage relève de la formation initiale. Juridiquement d'ailleurs, l'apprentissage dépend à la fois du code du travail et du code de l'éducation. Le risque de dénaturer le paysage de l'apprentissage est réel.

On peut se demander si la certification que vous prévoyez dans votre texte suffit en elle-même à assurer ce qu'on appelle une « *activité éducative de formation initiale* ». D'où ma première question : ne risque-t-on pas de se heurter à un problème de constitutionnalité par rapport au code de l'éducation ? En effet, l'apprentissage relève aussi d'une activité dont certaines spécificités sont clairement décrites dans le code de l'éducation.

Ma deuxième question concerne les ESAT. D'après le texte, seul l'emploi direct sera pris en compte pour le respect de l'OETH qui s'impose aux entreprises. Jusqu'à présent, les entreprises avaient intérêt à faire appel aux ESAT, tout simplement parce que cela permettait d'alléger leur obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés. Pouvez rassurer celles et ceux qui aujourd'hui travaillent dans les ESAT, que le texte n'aura pas comme effet pervers de limiter le recours à ces établissements ?

Mme Annie Vidal. Madame la ministre, cela fait près de trois heures que vous répondez inlassablement à nos questions, et il en reste encore...

Je me fais l'écho des interrogations des acteurs du secteur médico-social, comme l'a déjà fait M. Grelier. De fait, la question du remplacement dans ces structures est fondamentale. Les directeurs y sont confrontés de manière récurrente, voire quasi quotidienne. Quelles mesures peuvent être envisagées en la matière ?

Par exemple, le remplacement des personnes en congé maladie pourrait-il ne pas être considéré comme un contrat de courte durée engendrant un malus ? Faute de quoi, le risque serait de faire diminuer le taux de remplacement et, par voie de conséquence, de faire augmenter le taux d'absentéisme.

Enfin, vous vous êtes déjà largement exprimée sur la suppression de la période de professionnalisation, et je vous en remercie : le plan de développement des compétences pourra garantir ce dispositif d'acquisition de compétences si utile au secteur médico-social.

Mme Gisèle Biémouret. Madame la ministre, autonomie et émancipation font partie des éléments de langage de la majorité ; nous ne pouvons qu'y souscrire. Malheureusement, l'accompagnement de tous ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi, et qui ont besoin d'une attention particulière est totalement absent de ce texte. Voilà pourquoi mes questions porteront sur la formation des personnes handicapées.

Les quelques articles qui concernent ces publics spécifiques sont bien en deçà de leurs aspirations légitimes en matière de formation. Nous notons avec satisfaction que l'OETH était inscrite dans la loi. Cela étant, le projet de loi PACTE – Plan d'action sur la

croissance et la transformation des entreprises – aura-t-il une incidence sur le périmètre de l'entreprise, sur la base de sécurité sociale ?

Dans la pratique, les organismes de formation pourront faire de l'apprentissage. Mais tant que les pratiques de « référents handicap » ne sont pas généralisées, qui fera le lien entre les personnes handicapées et les employeurs ? Quelles seront leurs incitations ? Quel sera leur accompagnement ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Monsieur Hammouche, vous craignez que l'agence France compétences ne soit « hors sol » ? Mais c'est aujourd'hui qu'on est « hors sol », avec quatre organismes nationaux, dans lesquels partenaires sociaux, État, régions, etc., se croisent, et pas tous ensemble, sur les mêmes sujets, sur la formation et l'apprentissage, mais dans des endroits différents, sans jamais être en mesure d'appréhender l'ensemble... ensemble. Franchement, je considère comme un progrès d'être passé de quatre organismes à un seul organisme, où l'on peut tout se dire et discuter de tout. Maintenant, comme je l'ai déjà dit, il s'agit de faire de la régulation, non de l'opérationnel.

Bien entendu, le savoir-faire, le savoir-être et le savoir-vivre ensemble font à mes yeux partie des compétences à acquérir. De fait, on s'aperçoit que dans les formations des jeunes et des demandeurs d'emploi longue durée, le manque de compétences dites transversales, dites sociales, est souvent le premier obstacle à la recherche d'emploi. C'est un sujet très important. Nous en avons fait un des volets du plan d'investissement dans les compétences, à côté des qualifications. C'est aussi pour cela que nous avons mis en place les prépas apprentissage dans les CFA.

Pour ce qui est du temps de travail, vous n'avez pratiquement pas évoqué, dans vos questions, les plans de formation ; or toutes les obligations des entreprises en la matière mais aussi en ce qui concerne l'accompagnement et l'anticipation de l'évolution de leurs salariés, continueront de s'appliquer. Les droits que nous créons au bénéfice des individus, assortis de garanties collectives, s'ajoutent à toutes les opportunités prévues dans le cadre du plan de formation et qui portent très majoritairement sur le temps de travail.

Le vieillissement de la population, vous l'avez dit, en termes de compétences, est tout à la fois générateur de nouveaux risques mais créateur de nouveaux emplois – en matière d'accompagnement notamment. Pour pourvoir aux compétences nouvelles, il va falloir travailler avec les acteurs car ce n'est pas seulement une branche qui sera concernée, et falloir définir ce que seront les emplois de demain, en quantité et en qualité. Pour l'heure, nous n'en avons qu'une idée un peu grossière : le niveau de granularité n'est pas suffisant... La direction générale de la fonction publique (DGAFP) va multiplier les plans d'accompagnement de définition des compétences de l'avenir par secteur et filière. Il faudra donc creuser la question en nous appuyant sur les opérateurs de compétences du secteur.

Je n'ai pas de réponse pour le moment à la question qui m'a été posée sur les aidants. La question de la reprise après un congé parental ou un congé de proche aidant – en fait, tous les congés longs – n'en est pas moins importante à mes yeux. Dans les deux cas, ce sont surtout les femmes qui sont touchées alors qu'elles ont déjà des difficultés de carrière. Par définition, tous ces gens ont travaillé auparavant : leur CPF est donc activable. Mais le conseil en évolution professionnelle pourrait être également une piste ; nous pourrions examiner ensemble le fait de savoir si nous pouvons aller plus loin sur ce point.

Le contrat d'apprentissage est d'un système hybride : c'est tout à la fois une formation initiale et un contrat de travail. Il relève donc bien et du code de l'éducation et du code du travail ; mais c'est un hybride assumé depuis toujours dans la législation. Du reste, nous avons travaillé très étroitement avec le ministre de l'éducation nationale et avec le ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour élaborer ce projet de loi. Le Conseil d'État a vérifié que les dispositions en la matière respectaient bien la Constitution ; nous sommes sécurisés sur ce plan. Les renvois entre les deux codes sont permanents et cela ne devrait pas changer...

Pour ce qui est de l'assurance chômage, le congé maladie est, si je puis dire, neutre dans le système de bonus-malus. Seuls sont visés ceux qui ont recours excessivement, sans que cela soit nécessaire, à des contrats courts, sans se préoccuper du fait de savoir si les employés s'inscrivent ensuite au chômage ou non. Qu'il y ait un congé maladie ou pas n'a aucun effet sur le dispositif.

J'ai déjà répondu rapidement à la question sur l'inclusion et en particulier sur les ESAT. Le sujet étant très technique, je ne m'y étendrai pas. Le dispositif prévu, effectivement assez compliqué, qui permet aux entreprises de s'acquitter de leur obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés –, ne devrait pas les dissuader de recourir aux ESAT. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), comme tout ce qui touche aux handicapés, mérite effectivement une simplification. La déclaration n'obéit pas du tout aux mêmes critères administratifs que la déclaration des autres salariés ; on peut parler de symbole, mais cela ne facilite pas l'inclusion. Le seul fait d'accueillir un handicapé représente une grosse charge administrative supplémentaire pour une petite ou moyenne entreprise. C'est la raison pour laquelle nous allons intégrer cette procédure dans la déclaration sociale nominative (DSN) où il suffira de préciser que la personne employée est handicapée. En fait, plutôt que de multiplier les systèmes à part qui découragent les entreprises, les intéressés eux-mêmes et ceux qui les accompagnent, car il leur faut connaître ces dispositifs compliqués, l'idée est d'intégrer les travailleurs handicapés dans le droit commun « avec un plus », si j'ose dire. C'est ce à quoi nous travaillons avec Sophie Cluzel : faire du droit commun.

Mme Claire Pitollat. Ce matin, nous avons reçu les organisations syndicales – qui n'étaient représentées que par des hommes ! Je les ai interrogés sur la manière dont ils entendaient tirer parti du bilan annuel de l'action des branches en faveur de l'égalité professionnelle. Je souhaitais savoir comment ces organisations syndicales entendent, dans le cadre conventionnel, rompre avec l'insuffisance de leur action dans le cadre des objectifs pourtant obligatoires de réduction des inégalités femmes-hommes dans les négociations de branches sur les classifications.

Ils ont fait état dans leur réponse d'une responsabilité limitée des branches face aux entreprises, d'un faible accès aux données des entreprises et des avis disparates sur les méthodes à retenir. Il appartient au champ conventionnel de donner un sens véritable à ce bilan par une responsabilisation des représentants au sein des branches.

Cependant, comment s'assurer, madame la ministre, de la qualité, de l'efficacité et de la bonne utilisation de ce bilan qu'elles devront produire annuellement ?

M. Marc Delatte. J'associe Mme Marie Tamarelle-Verhaeghe à ma question.

La plus grande injustice est le chômage, dans mon département de l'Aisne, comme dans celui de ma collègue, l'Eure. La principale préoccupation de la population, c'est de

trouver un emploi. C'est pourquoi l'application du projet de loi nécessite des mesures en adéquation avec nos bassins de vie en lien, en amont, avec une orientation adaptée, un accompagnement au plus près d'un public souvent fragilisé. Et je me fais le relais de l'inquiétude des centres d'orientation et d'information (CIO) et notamment des psychologues de l'éducation nationale (PSYEN) que j'ai rencontrés, inquiets pour leur avenir.

La meilleure façon de réussir son apprentissage passe par le préapprentissage au collège, avec la découverte des familles des métiers. C'est pourquoi, à l'heure où nous connaissons une reprise de l'emploi, à l'heure où nous réduisons les inégalités, je salue l'initiative du Président de la République qui, hier, a annoncé garantir 30 000 stages dont 15 000 en entreprise aux collégiens de troisième issus des quartiers prioritaires.

Quelles réponses, quels moyens apportez-vous, madame la ministre, au sein des collèges pour que se noue un partenariat efficient entre les acteurs de l'éducation et le monde du travail, à même de favoriser tout à la fois l'orientation et l'accompagnement ?

M. Guillaume Chiche. Madame la ministre, l'apprentissage constitue une promesse solide d'insertion professionnelle et une réalité d'embauche pour les employeurs car sept jeunes sur dix ont un emploi à la sortie de leur formation. Les chiffres, nous les connaissons et ils ne sont manifestement pas encore assez élevés : 7 % des jeunes vont en apprentissage en France contre plus de 15 % dans des pays où il n'y a pas de chômage de masse.

La formation initiale reste encore trop largement centrée sur le modèle dominant de l'enseignement général et l'apprentissage est encore trop souvent perçu comme une voie secondaire, une voie de garage, alors qu'il s'agit bien d'une voie d'excellence. Il souffre également d'un certain nombre de freins pourtant bien identifiés : la lourdeur de la gestion administrative du recrutement d'un apprenti, mais également la réglementation contraignante de l'accès des apprentis mineurs à certains travaux. Il peut arriver que des apprentis soient exposés à des situations dangereuses à des fins de formation professionnelle. Or, en l'état, la réglementation relative à l'accès aux travaux dangereux peut décourager un certain nombre d'employeurs de recruter un apprenti : l'autorisation doit être demandée à chaque changement d'équipement ou à chaque changement de lieu de formation de l'apprenti, en fonction des chantiers, dans le secteur du bâtiment notamment.

Aussi, pourriez-vous nous indiquer quels dispositifs de simplification réglementaire peuvent être mis en place, sans évidemment remettre en cause la sécurité des apprentis ?

Mme Fadila Khattabi. Madame la ministre, il est envisagé de labelliser les organismes via un marché de nouveaux opérateurs de compétences. Mais ne conviendrait-il pas d'éviter que des organismes de formation ne se retrouvent juges et parties ? Je pense notamment au volet « conseil en évolution professionnelle » (CEP) : il y va de la qualité de la prescription.

De plus, comment envisagez-vous le rôle des FONGECIF au regard des changements envisagés par la présente réforme, sachant que ces fonds assuraient jusqu'à présent des missions de conseil et d'accompagnement de grande qualité ?

Enfin l'apprentissage, vous l'avez dit, « voie d'excellence », est une véritable valeur pour nos jeunes et je partage pleinement votre avis. Néanmoins, l'apprentissage, c'est aussi, madame la ministre, un contrat de travail ; or, pour certains jeunes, trouver une entreprise, il s'apparente vraiment à un parcours du combattant tant ils subissent des discriminations

ethniques, sociales ou même géographiques. Aussi, madame la ministre, comment envisagez-vous de mobiliser le monde économique, les entreprises sur ce problème malheureusement bien réel, surtout quand on sait que certains ne parviennent même pas à trouver un stage de quelques semaines ?

Mme Mireille Robert. Les centres de formation d'apprentis spécialisés (CFAS) ont pour spécificité d'inclure une année préparatoire qui vise à placer d'emblée les apprentis dans le rythme de l'alternance tout en leur permettant d'acquérir les prérequis nécessaires pour intégrer en douceur la formation de leur choix. Ces centres ont aussi pour avantage d'assurer une concertation avec les familles, les services sociaux et les structures médico-sociales, non seulement pendant l'année préparatoire mais aussi durant les deux années de l'apprentissage proprement dit. Avec la réforme de la formation professionnelle qui nous est proposée, la question de l'évolution des CFAS se pose : ce dispositif particulier ne dispense pas de formations techniques, et les actions d'accompagnement qui sont réalisées ne s'inscrivent pas dans la nomenclature des diplômes ou des certifications. Elles seront donc exclues du champ de compétence des partenaires sociaux et des branches professionnelles. Pouvez-vous m'indiquer, madame la ministre, comment le maintien des dispositifs favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap par l'apprentissage, comme le font les CFAS, est envisagé dans le cadre de cette réforme ? Un accompagnement spécifique leur sera-t-il réservé ? Comment l'année préparatoire à l'entrée en apprentissage pourra-t-elle être préservée ?

M. Thierry Michels. Je voudrais vous confirmer, madame la ministre, mon enthousiasme pour la réforme que vous présentez. Je salue en particulier le principe du financement au contrat. Les fonds disponibles pour l'apprentissage iront ainsi à des actions correspondant aux projets des jeunes et aux besoins des entreprises, ce qui me paraît procéder d'une utilisation efficace des deniers publics. Cette transformation suscite néanmoins beaucoup d'émotion, y compris dans cette commission. L'association Régions de France alerte sur la menace, supposée, de fermeture qui pèserait sur 700 CFA, notamment en raison du financement au contrat, selon un coût fixé par les branches. À croire l'étude publiée par Régions de France, 93 CFA sur 103 seraient concernés dans la région Grand Est – ce chiffre excessivement élevé enlève, à mes yeux, toute crédibilité à l'analyse. Pourriez-vous préciser, comme vous avez commencé à le faire tout à l'heure, quels dispositifs et quelle méthode vous prévoyez pour assurer la transition en matière de financement et garantir la meilleure répartition possible des CFA sur le territoire, tout en renforçant l'adéquation, si nécessaire, des formations proposées aux vocations des jeunes et aux besoins des entreprises ?

Mme Corinne Vignon. Ma question, à laquelle j'associe Blandine Brocard, porte sur les écoles de production, qui constituent de véritables lieux d'innovation pour des pédagogies alternatives. Ces écoles sont actives et performantes sur le créneau des jeunes non adaptés à la pédagogie classique du collège. Après avoir galéré jusqu'à la troisième, ces enfants se retrouvent dans un lycée professionnel qu'ils n'ont souvent pas choisi et où tout continue à fonctionner sur le même modèle : le taux d'abandon atteint 27 %. Ces jeunes ont des difficultés à trouver un employeur pour réaliser un apprentissage et, quand ils y parviennent, 40 % s'arrêtent avant le terme prévu. Les résultats des 25 écoles de production, qui sont réparties sur l'ensemble du territoire national, sont spectaculaires alors qu'elles s'adressent à un public initialement jugé difficile et fragilisé : le taux d'abandon n'est que de 5 %, celui de la réussite aux examens académiques du CAP et du bac professionnel supérieur de 12 à 20 points à la moyenne, 45 % des jeunes poursuivent ensuite leurs études, tandis que les autres sont dans leur quasi-totalité embauchés dans un délai de deux mois. J'aimerais

savoir ce que vous proposez, madame la ministre, afin de pérenniser ces écoles qui font comme mon groupe politique : elles marchent. (*Sourires.*)

Mme Laëtitia Romeiro Dias. Merci, madame la ministre, pour le temps que vous consacrez au dialogue sur le terrain, quelles que soient les conditions, et au sein de notre assemblée. Je voudrais vous interroger sur le ciblage des aides aux entreprises pour le recrutement d'apprentis. Le projet de loi cible les aides sur les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME), ce qui ne souffre aucune discussion. En revanche, la limitation des aides aux diplômés inférieurs ou équivalents au baccalauréat mériterait peut-être davantage d'explications. Ne peut-on pas encourager les TPE et les PME à recruter des apprentis quel que soit le diplôme préparé ? Alors que nous évoluons, vous l'avez dit, vers une société de la connaissance et de l'innovation, ne devrait-on pas accompagner les TPE et les PME souhaitant recruter des apprentis visant des diplômes post-bac ? Je pense notamment au secteur, en tension, de l'ingénierie, où 73 % des apprentis formés en 2016 avaient un niveau équivalent ou supérieur à bac + 3. Ne risque-t-on pas de freiner l'apprentissage dans ces secteurs où les TPE et les PME représentent 90 % des entreprises ? Pouvez-vous nous expliquer les raisons ayant conduit à ce second niveau de ciblage ?

M. Belkhir Belhaddad. Beaucoup ayant déjà été dit, je vous interrogerai seulement sur le régime local qui prévaut en Moselle, dans le Haut-Rhin et dans le Bas-Rhin. Lorsqu'il a examiné ce projet de loi, le Conseil d'État a estimé que l'application de taux réduits de prélèvement pour le financement de l'apprentissage ne devrait pas perdurer dans ces trois départements car cela ne serait justifié ni par une différence de situation ni par un motif d'intérêt général. Une telle évolution serait lourde de conséquences pour les TPE et les PME d'Alsace-Moselle, que vous connaissez très bien. Elles ont construit depuis très longtemps un modèle vertueux qui s'inspire de l'exemple rhénan, avec une responsabilisation des acteurs, un financement plus direct et plus important des CFA et des sections d'apprentissage, et un développement plus massif que dans le reste de la France. C'est un modèle plutôt vertueux, je l'ai dit, qui s'accompagne d'une bonne implication des acteurs. Quelle est votre position sur cette partie de l'avis du Conseil d'État, madame la ministre ?

M. Cyrille Isaac-Sibille. Madame la ministre, j'aimerais vous interroger à mon tour sur les écoles de production. C'est un dispositif innovant, souple, à taille humaine, qui est adapté aux adolescents de 14 à 18 ans. Ces écoles sont importantes : elles reposent sur une pédagogie du « faire pour apprendre » destinée à des élèves qui ne supportent plus de rester derrière un bureau, mais qui sont heureux derrière un établi – cela représente une vraie transformation pour eux. Il existe 25 écoles de ce type, qui accueillent 800 personnes. Ce sont des établissements d'enseignement technique hors contrat, à but non lucratif, qui assurent une formation initiale. Comme vous le savez, deux tiers du temps sont passés en atelier, le reste étant consacré à l'enseignement théorique. Ces établissements ne relèvent pas des autorités académiques, mais sont agréés en tant que centres d'examen pour les CAP et les bacs professionnels. Le problème est qu'ils n'entrent dans aucune des cases prévues par votre texte, ce qui suscite une forte inquiétude. Je déposerai des amendements, comme probablement d'autres collègues, pour faire en sorte que ces établissements puissent être reconnus et financés. Comment peut-on faire ? Merci de nous rassurer sur cette question.

Mme Justine Benin. Le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle (CEP) comporte actuellement un verrou : les prestataires de bilans de compétences n'ont pas le droit d'en réaliser. Cette situation peut conduire à une perte de valeur tant au niveau individuel que pour le système dans son ensemble. Lorsqu'un actif pousse la porte d'un centre de bilans de compétences, il fait part d'une situation ; le professionnel effectue alors une

première qualification du besoin et oriente vers le dispositif adéquat, qui peut être un bilan de compétences ou un CEP. Le retour d'expérience montre que la prescription d'un bilan de compétences après un CEP est quasiment inexistante – le taux est inférieur à 2 %. Lorsque l'accueil est bien fait, il n'y a pas d'autoprescription : le bilan de compétences et le CEP répondent à des demandes sociales différentes. Quel est le gain de fluidité pour la personne si le CEP et le bilan de compétences sont séparés ? Il est regrettable que le système se prive d'un vivier de professionnels immédiatement opérationnels pour réaliser des CEP, alors que l'on attend depuis plusieurs années que ce dispositif monte en charge très rapidement. Un tel verrou oblige à former des conseillers en évolution professionnelle, alors que les prestataires de bilans de compétences sont en mesure d'assurer le service. Quelle est donc l'efficacité ?

Il me semble par ailleurs nécessaire d'envisager un financement spécifique du bilan de compétences pour les publics faiblement qualifiés qui subissent une double peine : leur compte personnel de formation (CPF) est généralement moins garni que celui des autres actifs en raison des nombreuses ruptures qu'ils ont connues dans leur parcours professionnel. Je trouve que le projet de loi peut aller plus loin dans l'accompagnement des actifs vers l'autonomie si le bilan de compétences et le CEP sont conçus de manière articulée et complémentaire.

En dernier lieu, je sais que nous pourrions compter sur votre audace, madame la ministre, pour rendre de bons arbitrages au sujet des surcoûts locaux, des opérateurs de compétences et des critères de péréquation dans les outre-mer.

Mme Sandrine Mörch. S'agissant des écoles de production, j'abonde dans le sens de mes collègues, au risque de donner le sentiment de faire partie d'un lobby de députés. (*Sourires.*) À l'Institut catholique d'arts et métiers (ICAM), les jeunes en décrochage côtoient des ingénieurs, et leur réussite suscite des vocations jusque dans les quartiers, lorsqu'on apprend que l'un ou l'autre a pu rentrer chez Airbus, par exemple. Ce type de formation a donc la cote auprès de jeunes de quinze ans et plus, pour lesquels nous manquons cruellement de solutions. C'est pourquoi je m'inquiète de l'avenir des écoles de production dans le cadre de la refonte du financement de l'apprentissage : jusqu'à présent, certaines d'entre elles avaient accès au hors quota et à des financements des régions ou de la politique de la ville. En tout état de cause, je souhaite qu'on ne les oublie pas au prétexte qu'elles ne rentreraient pas dans les cases, car elles représentent une véritable solution éducative, économique, voire sociologique. Que peut-on faire pour que ces écoles de production non seulement se maintiennent mais se multiplient comme des petits pains pour profiter à nos 100 000 décrocheurs ?

M. Cyrille Isaac-Sibille. Bravo ! C'est la solution !

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Je vous remercie d'être restés jusqu'au bout et de vous montrer, tout comme moi, tenaces sur ces questions importantes !

Vous avez raison, madame Pittolat : on ne peut pas dire que le dialogue social ait permis de résoudre le problème de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, que ce soit au niveau des branches ou des entreprises. Durant la concertation, les partenaires sociaux, tant patronaux que syndicaux, ont reconnu que, historiquement, cette question n'avait pas toujours figuré parmi les priorités, pour le dire ainsi... Mais la société change, et cette inégalité n'est plus tolérée – je rappelle qu'il y a vingt ans, on parlait encore de salaire d'appoint à propos du travail des femmes. De tels propos paraîtraient ubuesques aujourd'hui. Il faut donc que nous continuions d'accompagner ce mouvement car, si le droit existe – et

nous allons le renforcer –, il est important que cette situation demeure socialement intolérable pour que l'on progresse dans ce domaine car, une fois encore, nous sommes dans le cas d'une loi massivement inappliquée.

Les partenaires sociaux ont eux-mêmes proposé de renforcer leurs propres obligations, ce qui est plutôt un signe positif. Ainsi, le rapport des branches sera désormais annuel et publié par la Direction générale du travail, de sorte que nous pourrions agir auprès de celles dans lesquelles aucun progrès n'est constaté. Ensuite, dans les entreprises, l'accent sera également mis sur cette question dans le cadre du dialogue social. Enfin, on nous recommande d'insister pour qu'un effort soit fait dans les branches où la majeure partie des métiers sont exercés par des femmes : comme par hasard, c'est justement là que les classifications sont les moins précises... Or, sans système de classification, on ne peut pas mesurer l'égalité réelle. Je perçois donc un engagement assez fort dans ce domaine, mais il importe que la loi évolue et que, tous ensemble, nous continuions d'accompagner le mouvement, car le combat est tout autant culturel que législatif. La loi ne suffit pas, mais cela devrait aider.

En ce qui concerne l'orientation, mon collègue Jean-Michel Blanquer souhaite que les CIO soient désormais implantés dans les établissements scolaires pour être accessibles aux jeunes et à leurs familles, qui se plaignent souvent de ne pas savoir où ils se trouvent. Cette mesure va dans le bon sens.

Pour ce qui est des prépas apprentissages, il faut distinguer, d'une part, les préparations métiers au sein des collèges, qui ont été supprimées ou réduites il y a quelques années et sur lesquelles il faudra mener une réflexion et, d'autre part, les prépas qui s'adressent aux élèves âgés de plus de seize ans et qui sont intégrées aux CFA. Nous avons prévu de consacrer pas mal d'argent à ces dernières dans le cadre du Plan d'investissement pour les compétences. Dans la mesure où il sera possible d'entrer en apprentissage tout au long de l'année, pourquoi ne pas permettre à ceux qui cherchent leur voie de découvrir différents métiers pendant une période de deux ou trois mois ? Cette préparation, qui fera l'objet d'un financement des CFA, précédera le contrat d'apprentissage proprement dit ou sera intégrée dans un contrat d'apprentissage plus long. Mais il faut prendre en compte la nécessité, que vous avez tous souligné, d'accompagner certains jeunes vers l'apprentissage en allant les chercher là où ils sont.

Cela me conduit à évoquer les écoles de productions. Je me félicite que, les uns et les autres, vous saluiez leur action, car j'y vois une innovation de qualité. Ces écoles, cela a été dit, sont au nombre d'une vingtaine, et certaines entreprises sont prêtes à accompagner leur développement. Mais, comme toute innovation, elles sont tellement hors cadre que le problème est de trouver le moyen de sécuriser leur développement sans les mettre en difficulté... Nous en avons beaucoup discuté avec elles. Ces écoles font appel à une pédagogie, « faire pour apprendre », innovante et très efficace, mais elles accueillent à la fois des jeunes âgés de 14 à 16 ans et d'autres âgés de 16 à 18 ans. Or les premiers sont soumis à l'obligation scolaire. On pourrait considérer ces écoles comme des CFA d'une nature particulière : leur pérennité serait garantie et elles seraient certifiées, de sorte que leur financement serait assuré par le « coût contrat ». Toutefois, ce modèle simple suppose d'abaisser l'âge de l'apprentissage, ce qui n'est pas prévu dans le projet de loi. Peut-être êtes-vous prêt à avoir ce débat ; pour ma part, je pense que ce serait un mauvais signal. L'autre option consisterait à faire de ces écoles des établissements sous contrat, mais elles seraient alors soumises aux contraintes inhérentes à ce statut, avec des enseignants issus de l'éducation nationale et des méthodes plus classiques. Ce n'est donc pas non plus satisfaisant.

En tout état de cause, le financement de ces écoles de production est assuré car nous conservons, dans le cadre de la taxe d'apprentissage, un système hors quota auquel elles seront toujours éligibles. Pour le reste, nous continuons de travailler avec elles. Nous examinerons les amendements que vous déposerez. Il faut trouver un moyen de les sécuriser sans leur faire courir de risques ni les faire changer de nature. Jusqu'à présent, on a toujours trouvé des solutions, en accord avec le ministère de l'éducation nationale. Mais il y a quelques principes – l'obligation scolaire, le contrat de travail – auxquels on ne peut déroger. Soit on maintient le système actuel, soit vous nous proposez un dispositif plus élaboré, et je vous suivrai volontiers. Pour l'instant, nous n'avons pas encore trouvé la solution.

M. Cyrille Isaac-Sibille. Nous vous ferons des propositions !

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. En ce qui concerne l'accès des mineurs à l'apprentissage, nous avons plusieurs questions à traiter au plan réglementaire car, sous certains aspects, peu nombreux au demeurant, et qui ne concernent pas la sécurité, le droit du travail freine vraiment le développement de l'apprentissage des 16-18 ans. Pour les apprentis boulangers, par exemple, le travail commence à six heures ; or le pain ne se fait pas à sept heures du matin. Nous allons donc proposer, au niveau réglementaire, qu'ils commencent dès cinq heures, et partent une heure plus tôt. Se pose également le problème de la limitation du nombre d'heures sur les chantiers du bâtiment : chaque jour, tout le monde arrive et repart dans la camionnette, apprenti compris. Mais le vendredi après-midi, tout le monde a fait ses 35 heures, sauf l'apprenti qui reste sur le chantier, sans être payé en heures supplémentaires ; mais, à part consulter son téléphone mobile, il n'a le droit de rien faire. Ce n'est pas très pédagogique... La directive européenne prévoit quarante heures maximum, moyennant compensation, paiement des heures supplémentaires, etc. ; voilà ce que nous envisageons.

S'agissant de la pêche, j'attends encore des propositions mais hélas, la marée n'est pas toujours conforme au code du travail... Du coup, les apprentis ont le plus grand mal à faire une journée complète. Nous sommes conscients qu'il faut résoudre le problème auquel se heurtent les marins-pêcheurs.

La question des interdictions faites aux apprentis a suscité de nombreux commentaires alors que la réglementation a résolu la plupart des problèmes. Reste un frein psychologique lié au fait que les règles en la matière ne sont pas connues – qu'il s'agisse de monter sur une échelle, de manipuler les outils ou de toucher du métal, par exemple : aucune de ces craintes n'est fondée. Les trois quarts des préoccupations qui nous remontent ne sont pas liées à un obstacle réglementaire mais, l'ayant peut-être été autrefois, sont restées dans l'imaginaire collectif. Il ne reste en réalité qu'un faible nombre de problèmes de cet ordre à résoudre, et il faudra le faire.

Certaines régions prétendent publiquement que la moitié, voire les deux tiers des CFA vont fermer – quoiqu'elles nous disent le contraire en aparté. Cela ne se produira que dans un seul cas de figure : si les régions en question décident à la rentrée, alors même qu'elles disposent des financements nécessaires jusqu'à la fin 2019, de pénaliser les CFA – et donc les jeunes en entreprise – pour faire de la politique politicienne. Mais elles mettent cette menace à exécution, nous le ferons savoir publiquement, car ce serait scandaleux. Le désaccord est de droit en démocratie, et le débat et les propositions d'amendement sont légitimes, mais le fait de pénaliser ainsi les jeunes et les entreprises serait inacceptable. Je veux que croire que cela ne se produira que très rarement.

L'aide aux apprentis concernera tous les jeunes en apprentissage dans une entreprise de moins de 250 salariés, car nous voulons développer l'apprentissage dans les TPE, les PME et les ETI. Les profils ciblés sont les étudiants en bac professionnel ou en CAP, car c'est effectivement là que nous péchons. L'apprentissage se développe très bien dans l'enseignement supérieur, en BTS comme en DUT, *a fortiori* en master et en diplôme d'ingénieur, et pour cause : un jeune en BTS apporte davantage à une entreprise, ne serait-ce que grâce aux exonérations de charges et au niveau moindre des salaires, autrement plus qu'un jeune apprenti de seize ans qui débute un CAP après un parcours scolaire mitigé, pour dire le moins. À enveloppe égale, nous avons donc privilégié l'apprentissage des étudiants en CAP et bac professionnel. Étant donné l'argent disponible, nous avons en effet choisi de ne pas augmenter les prélèvements obligatoires des entreprises.

Il existe tout un réseau d'opérateurs de bilans de compétences qui sont souvent des structures de petite taille, voire unipersonnelles. Le conseil en évolution professionnelle ne renvoie pas au bilan de compétences car il fonctionne très peu mais, dès lors qu'il prendra un poids plus important, il pourra décider d'approfondir – comme le fait Pôle Emploi – telle ou telle compétence en proposant un bilan afin que les formations puissent continuer d'être financées dans le cadre du CPF et par les actions de Pôle Emploi. Les craintes à ce sujet devraient pouvoir être rapidement levées. De manière générale, tout ce qui concourt à renforcer l'autonomie, la confiance en soi et la capacité des salariés et des demandeurs d'emploi à prendre leur vie en main est opportun.

S'agissant de l'adéquation entre les jeunes et les entreprises, nous nous heurtons à trois problèmes : les jeunes qui ne trouvent pas d'entreprise, les entreprises qui ne trouvent pas de jeunes, et les jeunes ou entreprises qui ne trouvent pas les financements des CFA. J'ai déjà abordé longuement le dernier point mais il faut aussi régler les deux premiers. La discrimination existe, c'est un fait. Dans les QPV, ce sera une priorité, y compris dans la dotation aux régions. Un jeune issu d'un quartier prioritaire de la ville a deux fois moins de chances d'accéder à l'apprentissage que les autres, alors que les besoins sont immenses. Pour résoudre ce problème, nous voulons aussi mobiliser les acteurs en les incitant à implanter une section des CFA dans les quartiers prioritaires, quitte à demander aux jeunes de s'éloigner de chez eux en deuxième année ou lors d'un deuxième contrat. Mais en formation initiale, les jeunes doivent rester près de chez eux – en particulier les jeunes filles, moins nombreuses que les garçons en apprentissage. De ce point de vue, la compétence élargie des régions sera utile, en lien avec les établissements scolaires et les professionnels. Certaines régions, par exemple, ont créé avec succès des plateformes en ligne d'offre et de demande entre les jeunes et les entreprises ; mieux vaut que ces initiatives soient prises localement, quitte à ce que l'État vienne au besoin se substituer aux régions défaillantes.

Les centres de formation d'apprentis spécialisés (CFAS) sont des CFA destinés aux apprentis ayant des difficultés particulières d'acquisition des compétences et utilisent une pédagogie très individualisée – donc très précieuse. La réforme préserve intégralement leur financement car ils préparent à des diplômes reconnus, ils sont certifiables et bénéficieront de financements supplémentaires au titre de la préparation à l'apprentissage.

Les exonérations existantes dans certains secteurs d'activité en Alsace-Moselle seront maintenues ; les acteurs ont été prévenus et le Gouvernement déposera un amendement en ce sens avant le débat en commission. Je l'ai dit en préambule : ne cassons pas ce qui fonctionne, mais transformons ce qui ne fonctionne pas assez ou pas du tout.

Je conclurai par les outre-mer, où les CFA consulaires et de branche sont très peu nombreux ; la plupart des CFA sont financés par les collectivités. La réforme prévoit que toute collectivité – commune, département ou région – pourra créer des CFA sans limitation, tout comme une entreprise ; ce sera très utile. Un groupe de travail a été créé avec des députés sur la question, notamment pour examiner les modalités des contrats. La question des collectivités se pose partout mais prend un relief particulier dans les outre-mer, où elle est une condition de réussite de l'apprentissage. Nous proposerons dans les jours qui viennent des aménagements pour assurer le bon fonctionnement du système, étant entendu que les problématiques varient d'un outre-mer à l'autre. Il faut au moins prévoir le cadre légal qui permettra de prendre les dispositions nécessaires pour, dans les outre-mer comme ailleurs, donner aux jeunes davantage de chances d'accéder à un avenir professionnel choisi.

L'ampleur des questions que vous m'avez posées, mesdames et messieurs les députés, augure d'un vaste débat public. Sur toutes les questions relatives à la formation et à l'apprentissage, à l'assurance chômage ou encore à l'égalité salariale et aux travailleurs handicapés, l'opinion publique doit elle aussi se saisir du débat pour donner plus de force à la mise en œuvre de la loi.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Je vous remercie infiniment, madame la ministre, d'avoir répondu à toutes nos questions pendant quatre heures. (*Applaudissements.*)

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

Présences en réunion

Réunion du mercredi 23 mai 2018 à 16 h 15

Présents. - Mme Delphine Bagarry, Mme Ericka Bareigts, M. Belkhir Belhaddad, Mme Justine Benin, Mme Gisèle Biémouret, M. Bruno Bilde, Mme Brigitte Bourguignon, M. Sébastien Chenu, M. Gérard Cherpion, M. Guillaume Chiche, Mme Josiane Corneloup, M. Dominique Da Silva, M. Marc Delatte, M. Pierre Dharréville, Mme Jeanine Dubié, Mme Nathalie Élimas, Mme Catherine Fabre, Mme Agnès Firmin Le Bodo, Mme Emmanuelle Fontaine-Domeizel, Mme Albane Gaillot, Mme Patricia Gallerneau, Mme Carole Grandjean, Mme Florence Granjus, M. Jean-Carles Grelier, Mme Claire Guion-Firmin, M. Brahim Hammouche, Mme Monique Iborra, M. Cyrille Isaac-Sibille, Mme Caroline Janvier, Mme Fadila Khattabi, M. Mustapha Laabid, Mme Charlotte Lecocq, M. Gilles Lurton, M. Sylvain Maillard, M. Thierry Michels, M. Bernard Perrut, Mme Michèle Peyron, M. Laurent Pietraszewski, Mme Claire Picolât, M. Adrien Quatennens, Mme Mireille Robert, Mme Laëtitia Romeiro Dias, M. Aurélien Taché, M. Adrien Taquet, M. Jean-Louis Touraine, Mme Isabelle Valentin, M. Boris Vallaud, M. Francis Vercamer, Mme Annie Vidal, Mme Corinne Vignon, M. Stéphane Viry, Mme Martine Wonner

Excusés. - M. Paul Christophe, M. Jean-Philippe Nilor, Mme Nadia Ramassamy, Mme Nicole Sanquer, Mme Hélène Vainqueur-Christophe

Assistaient également à la réunion. - M. Joël Aviragnet, Mme Sylvie Charrière, M. Patrick Hetzel, M. Christophe Lejeune, M. Jacques Marilossian, Mme Graziella Melchior, Mme Sandrine Mörch