RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de l'emploi
de la formation professionnelle
et du dialogue social

Arrêté du
fixant le cahier des charges relatif à l'expérimentation mentionnée à l'article 74 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

NOR :

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et la secrétaire d'état chargée de la formation professionnelle et de l'apprentissage,

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

Vu le code du travail, notamment les articles L. 6314-1 et L. 6325-1,

Vu le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement,

Vu le décret n° 2014-406 du 16 avril 2014 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,

Vu le décret n° 2016-250 du 3 mars 2016 relatif aux attributions déléguées à la secrétaire d'Etat chargée de la formation professionnelle et de l'apprentissage,

Vu le décret du 17 décembre 2015 portant nomination de la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle,

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 7 février 2017,

Arrêtent :

Article 1er

Le cahier des charges relatif à la mise en œuvre de l'expérimentation instituée à l'article 74 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est fixé conformément à l'annexe du présent arrêté.

Article 2

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le

Pour la ministre du travail,
de l’emploi, de la formation professionnelle
et du dialogue social,
et par délégation

Carine Chevrier

Annexe

CAHIER DES CHARGES POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'EXPERIMENTATION PREVUE A L'ARTICLE 74 DE LA LOI N° 2016-1088 DU 08 AOUT 2016 RELATIVE AU TRAVAIL, A LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET A LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Ce cahier des charges définit les conditions de l'expérimentation ouverte à l'article 74 de la loi du 8 août 2016, qui dispose qu*'«à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, par dérogation au premier alinéa de l'article L.6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, en vue d'acquérir des qualifications autres que celles mentionnées à l'article L. 6314-1 du même code ».*

1/ Contexte et objectifs de l'expérimentation.

Dans le cadre du plan 500 000 formations supplémentaires présenté par le président de la République, l'Etat, les Présidents de Conseils Régionaux et les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité de renforcer l'accès à la qualification des personnes en recherche d'emploi et notamment des moins qualifiés, en favorisant la construction de parcours adaptés pour un retour à l'emploi en cohérence avec les besoins des entreprises et des territoires.

Le contrat de professionnalisation vise précisément cet objectif et a pour vocation, en alternant la formation pratique et la formation théorique et par l'obtention d'une qualification visée à l'article L.6314-1 du code du travail, de permettre un accès plus rapide à l'emploi.

Le Gouvernement a ainsi souhaité mettre en place une expérimentation qui vise à adapter le contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi et notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, en élargissant, de façon temporaire, son objet. Les contrats de professionnalisation conclus dans le cadre de l'expérimentation pourront concerner tout type d'actions de formation, qui s'inscrivent dans une visée qualifiante, autres que celles qui sont actuellement délivrées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation de droit commun.

La souplesse de ce contrat de professionnalisation expérimental permettra aux demandeurs d'emploi de disposer d'une formation sur mesure, plus adaptée à leurs besoins, et aux entreprises d'embaucher d'emblée un salarié qui sera formé au plus près des besoins réels du terrain.

Il peut également permettre de créer de l'appétence à la formation, en permettant à des demandeurs d'emploi, au-delà de la réalisation de cette première étape de formation, de s'engager par la suite vers des qualifications professionnelles.

2/ Périmètre de l'expérimentation

Le public cible

Le contrat de professionnalisation - de droit commun - peut être conclu avec des personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale, des demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus et des bénéficiaires du revenu de solidarité active, de

l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé. (Article L.6325-1 du code du travail)

Par dérogation au code du travail, le public cible de l'expérimentation concerne uniquement les demandeurs d'emploi tels que définis par l'article L.5411-1 du code du travail, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi les moins qualifiés et les plus éloignés de l'emploi (demandeurs d'emploi de longue durée et des demandeurs d'emploi sans diplôme ni qualification) constituent une cible prioritaire de ce contrat de professionnalisation expérimental. Sont considérées comme non qualifiées les personnes n'ayant pas un niveau de formation sanctionné par :

- un diplôme classé au niveau V
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du RNCP
- une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Les entreprises cibles

Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif, pourront conclure un contrat de professionnalisation expérimental.

La durée de l'expérimentation

L'expérimentation est applicable depuis la promulgation de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Elle prendra fin le 31 décembre 2017.

3/ Lancement de l'expérimentation et modalités de mise en œuvre de l'expérimentation

Le type de qualification visé

Les qualifications aujourd'hui visées par le contrat de professionnalisation et prévues par l'article L.6314-1 du code du travail sont uniquement celles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, celles reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou celles ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

A titre d'exemple, afin d'attester de la visée qualifiante du contrat de professionnalisation expérimental, pourront être éligibles des actions de formations correspondant notamment à :

- une certification inscrite au sein des catégories A et B de l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle, telle que prévue à l'article L.335-6 du Code de l'éducation. Pour rappel, les certifications de la catégorie A correspondent aux certifications et habilitations découlant d'une obligation légale et réglementaire nécessaires pour exercer un métier ou une activité sur le territoire national, et les certifications de la catégorie B correspondent à un domaine spécifique ayant une forte valeur d'usage dans un cadre professionnel, dont la possession est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux. La certification inscrite à l'inventaire de la

CNCP et visée dans le cadre du contrat devra être en lien avec le poste de travail occupé par le salarié en alternance.

- un des blocs de compétences des qualifications prévues à l'article L.6314-1 du code du travail.
- une action de pré-qualification ou toute action de formation autre qui peut constituer un préalable, vers ensuite une action de formation qualifiante ou certifiante, à l'instar des actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle » définies à l'article L.6313-2 du code du travail qui ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;

Durée, mise en œuvre et financement des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement

L'expérimentation n'a pas vocation à déroger aux articles L.6325-13 et L.6325-14 du code du travail. Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques devront par conséquent être mis en œuvre par un organisme de formation ou l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation. Ces actions sont d'une durée minimale comprise entre 15%, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25% de la durée totale du contrat, sauf si un accord de branche ou un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interprofessionnel prévoit de porter ces actions au-delà de 25%.

Concernant le financement de ces actions de formation, l'article L.6332-14 du code du travail dispose que ce sont les OPCA qui prennent en charge les parcours comprenant des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits déterminés par convention ou accord collectif de branche.

Enfin, il est rappelé qu'à compter du 1er janvier 2017, les formations dispensées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation expérimental devront, pour faire l'objet d'un financement par les OPCA, répondre aux exigences posées par le décret n°2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.

4/ Evaluation de l'expérimentation

L'évaluation de l'expérimentation relève de l'Etat, et sera construite dans un cadre quadripartite. Elle se fera par la base du suivi d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs.
Les OPCA seront responsables du suivi des indicateurs définis. Il est ainsi rappelé qu'afin de permettre que l'évaluation soit réalisée, chaque OPCA devra déposer le contrat de professionnalisation expérimental dans la base de données ExtraPro.

Le premier objectif de l'expérimentation est de permettre à davantage de demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi de conclure des contrats de professionnalisation et de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les plus en difficulté sur le marché du travail, notamment de niveau IV et V ou sans qualification.

Les indicateurs suivants permettront de mesurer si l'objectif a été atteint :

- nombre de contrats de professionnalisation expérimentaux conclus ;

- typologie des formations choisies (niveau, domaine) ;
- typologie des bénéficiaires (part de demandeurs d'emploi, de demandeurs d'emploi longue durée, sexe, âge etc) ;
- taux de poursuite en formation des bénéficiaires ;
- taux d'insertion en emploi durable des bénéficiaires.

Le deuxième objectif est de permettre aux entreprises de former des salariés sur leurs besoins réels.

Les indicateurs suivants permettront de mesurer si l'objectif a été atteint :

- nombre et typologie des entreprises qui ont participé à l'expérimentation ;
- taux de satisfaction des entreprises qui ont embauché un salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation expérimental, qui pourra être réalisé par un questionnaire.

Cette dernière enquête de satisfaction sera réalisée par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et de la Statistique, en lien avec un ou plusieurs OPCA financeurs de contrats de professionnalisation.

Au-delà, les travaux d'évaluation devront s'attacher à apprécier les éventuels effets de substitution entre les contrats de professionnalisation, signés dans le cadre de cette expérimentation, et les contrats de professionnalisation de droit commun. Ils permettront également de vérifier les éventuels effets de substitution avec d'autres modes de formation.

L'Etat est chargé de consolider les informations transmises et de rédiger un rapport d'évaluation avant le 31 décembre 2018. Ce rapport pourra inclure l'avis, des représentants des partenaires sociaux interprofessionnels nationaux, des OPCA ou de tout autre membre du CNEFOP, qui souhaiterait contribuer à l'évaluation, à titre d'expert.

Ce rapport sera soumis pour information et concertation au Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles.