

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 26 décembre 2018 relatif au cahier des charges de l'évaluation de l'expérimentation du contrat de professionnalisation prévue au VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

NOR : MTRD1830971A

La ministre du travail,

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

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

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

Vu le décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles du 12 octobre 2018,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Le cahier des charges de l'évaluation relative à l'expérimentation instituée au VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est fixé conformément à l'annexe du présent arrêté.

Art. 2. – La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 26 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :
*La déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
C. CHEVRIER

ANNEXE

CAHIER DES CHARGES POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'EXPÉRIMENTATION PRÉVUE À L'ARTICLE 28 DE LA LOI N° 2018-771 DU 5 SEPTEMBRE 2018 RELATIVE À LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

Ce cahier des charges a pour objet de préciser le cadre et fixer les modalités d'évaluation de l'expérimentation ouverte au IV. de l'article 28 de la loi du 5 septembre 2018, qui dispose que : « *A titre expérimental pour une durée de trois ans à compter de la publication du décret prévu au troisième alinéa du présent VI, par dérogation à l'article L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. Les employeurs relevant de l'article L. 5132-4 du même code sont éligibles à cette expérimentation. Les modalités d'application du présent VI sont définies par décret. Au plus tard trois mois avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation* ».

1/ Contexte et objectifs de l'expérimentation

La majorité des salariés en contrat de professionnalisation sont des jeunes qui souhaitent compléter leur formation initiale, et la part des demandeurs d'emploi est sous-représentée puisqu'elle ne compte que pour 30 % des bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Par ailleurs, seulement 20 % des personnes embauchées en contrat de professionnalisation disposaient, avant leur embauche, d'une qualification de niveau V ou infra V, ce qui rend ce contrat peu utilisé par les personnes faiblement diplômées.

Le législateur a donc souhaité mettre en place une expérimentation qui vise à adapter le contrat de professionnalisation, notamment pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, en élargissant, de façon temporaire, son objet. Aujourd'hui, les qualifications visées par le contrat de professionnalisation de droit commun 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.

L'expérimentation permettra de déroger à cette disposition : les employeurs et les opérateurs de compétences pourront définir les compétences à acquérir dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, en accord avec le salarié. La souplesse de ce contrat de professionnalisation expérimental devra permettre aux personnes, notamment les plus éloignées de l'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.

2/ Modalités d'évaluation de l'expérimentation

Au plus tard trois mois avant le terme de l'expérimentation, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

L'évaluation de l'expérimentation relève du ministre en charge de la formation professionnelle et s'appuie sur des indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

Les opérateurs de compétences sont responsables du suivi des indicateurs. Les données relatives à ces indicateurs sont déposées au moyen du service dématérialisé mentionné à l'article D. 6325-1 du code du travail.

Afin d'apprécier l'insertion professionnelle des personnes bénéficiaires du contrat de professionnalisation expérimental, et notamment les effets de substitution entre ce contrat expérimental et celui de droit commun, le rapport d'évaluation comporte notamment les indicateurs suivants :

- nombre de contrats de professionnalisation expérimentaux conclus ;
- nombre et typologie des entreprises qui ont participé à l'expérimentation ;
- taux d'embauche au sein de l'entreprise suite à la réalisation d'un contrat de professionnalisation expérimental ;
- taux de rupture du contrat expérimental ;
- taux de poursuite en formation des bénéficiaires (dont la part de formations suivies en lien avec le contrat de professionnalisation) ;
- taux d'insertion en emploi durable des bénéficiaires et nature de ces contrats.
- nombre et typologie des formations choisies (niveau, domaine, durée, qualification suivie) ;
- nombre et typologie des qualifications obtenues ;
- typologie des bénéficiaires : personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, part des demandeurs d'emploi longue durée (plus d'un an), part 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 unique d'insertion, part des bénéficiaires disposant au maximum d'une qualification de niveau V, etc.