



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

TRAVAIL ET EMPLOI

La crise sanitaire a provoqué dès la mi-mars une **crise d'une ampleur inédite pour le travail et l'emploi**, l'immense majorité des entreprises ayant été touchées de plein fouet par le vacillement de leur activité et du risque d'effondrement du marché du travail.

Les pouvoirs publics ont mobilisé et adapté sans attendre les outils juridiques pour **préserver le tissu économique et sauver l'emploi** : l'incitation à recourir massivement à l'activité partielle, très suivie par les entreprises, en est la meilleure illustration. Au total, **onze ordonnances** publiées depuis le 25 mars concernent en tout ou partie le travail, l'emploi, l'apprentissage ou la formation professionnelle. À cet égard, les référents tiennent à souligner la grande réactivité des services du ministère du travail et des opérateurs de l'emploi, qui ont su adapter le cadre normatif à la nouvelle donne née de la crise.

Après les premières semaines dominées par **l'adaptation dans l'urgence** aux enjeux posés par la crise sanitaire (cessation ou surcroît d'activité, mise en place du travail à distance...) – un bouleversement organisationnel qui a pu susciter des oppositions, majoritairement résolues depuis –, l'état d'esprit majoritaire conjugue désormais un sentiment de responsabilité partagé par tous et une profonde inquiétude quant à la manière de **concilier la santé économique des entreprises et la santé des salariés**. À cette inquiétude s'ajoute une profonde angoisse à l'égard des aléas économiques de l'après-11 mai et des fragilités sociales qui en résulteront.

En deux semaines, les référents ont procédé à une vingtaine d'auditions d'organisations syndicales et patronales représentatives, de plusieurs représentants de branches ou d'entreprises ayant soit maintenu, soit interrompu leur activité pendant la crise sanitaire ainsi que les principaux acteurs de l'emploi (Pôle emploi, haut-commissaire à l'inclusion, ANACT) ou de l'apprentissage et de la formation professionnelle (France compétences, FNADIR, haut-commissaire aux compétences). Ils ont également entendu les services du ministère du travail (DGT et DGEFP) s'agissant de l'application des ordonnances. En complément, les référents se sont appuyés sur une douzaine de contributions écrites très exhaustives transmises en réponse aux questionnaires adressés en amont, preuve de l'intérêt suscité par leurs travaux.

Voir [ici](#) l'intégralité de la communication des référents



[Fadila Khattabi](#)

Députée de la Côte-d'Or
(La République en Marche)



[Stéphane Viry](#)

Député des Vosges
(Les Républicains)

SAUVER L'EMPLOI QUOI QU'IL EN COÛTE

Pour répondre sans attendre à l'entrée du marché du travail dans une zone de turbulences d'une ampleur sans précédent, faisant peser sur l'emploi une menace d'effondrement supérieure à la crise de 2008, la mobilisation de plusieurs outils et acteurs des politiques de l'emploi a permis d'en limiter les effets dans un premier temps.

Les outils : l'activité partielle comme réponse essentielle mais non pérenne

La crise actuelle a fait du dispositif d'activité partielle **la réponse privilégiée pour toute entreprise confrontée au ralentissement de l'activité**.

L'économie générale de la réforme a été bien accueillie par l'ensemble des personnes auditionnées. La succession d'ajustements rédactionnels venant corriger des oublis a toutefois été une source de difficulté pour les entreprises.

Au-delà de l'emploi, l'activité partielle est surtout précieuse pour préserver les compétences et le capital humain indispensable à la préparation de l'après-crise. Dans cette perspective, **trois séries d'interrogations** ont été soulevées.

La préoccupation la plus partagée vise la sortie du dispositif et l'accompagnement du retour à la normale. Pensée pour suspendre le contrat de travail durant le confinement, l'activité partielle ne perdra pas toute utilité dès la reprise de l'activité : au contraire, une large partie des effets bénéfiques seraient perdus si le dispositif laissait la place à des suppressions sèches d'emploi. Pour autant, face au coût d'un tel dispositif, prolonger l'activité partielle dans sa mouture actuelle ne peut être envisagé. **La définition d'une stratégie de sortie progressive et sectorielle de l'activité partielle devrait être formalisée**, conjuguée aux autres mesures aujourd'hui envisagées telles que les annulations de cotisations.

L'amplification du travail dissimulé, ainsi que des abus et effets d'aubaine ont également été fréquemment relayés. Ces contournements de la loi, dont l'ampleur est difficile à mesurer, font l'objet d'une condamnation unanime. L'effacement de la frontière entre télétravail et activité partielle en constitue une illustration, loin de l'obligation de suspension du contrat de travail durant les heures passées en activité partielle. Le coût du dispositif pour les finances publiques et l'incertitude totale quant à la réalité des abus invitent à renforcer les contrôles et les vérifications opérées par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Le coût de l'activité partielle pour les finances publiques, enfin, invite à élargir le champ du débat autour de deux questions centrales : **qui paie le travail ? et quelles sont les marges de manœuvre des partenaires sociaux réunis à l'UNEDIC ?** La réponse à la première question, qui est une question politique à part entière, impliquera d'examiner plus largement le rôle de l'État dans le soutien aux activités privées. La réponse à la seconde déterminera le rôle des partenaires sociaux dans la sortie de la crise. Sans possibilité d'augmenter ses ressources – qui dépendent de la masse salariale – contrairement à l'État, l'UNEDIC sera confrontée à un effet ciseaux durable, mettant à l'épreuve la soutenabilité de sa dette.

Les acteurs : la mobilisation sans relâche des opérateurs de l'emploi

Malgré une très forte augmentation du nombre de demandeurs d'emploi (DE) en catégorie A en mars (+ 246 100, soit + 7,1 %) liée à la baisse des recrutements et des entrées en formation, **Pôle emploi** a assuré sans retard l'indemnisation des DE, les nouvelles inscriptions (+ 30 800, soit + 5,5 %) ainsi que le suivi des DE.

Une forte inquiétude demeure cependant concernant la **capacité d'absorption de milliers de nouveaux demandeurs d'emploi** dans les mois à venir. Les référents plaident pour une **augmentation, sans attendre, des moyens humains consacrés à Pôle emploi**, pour permettre à l'opérateur de continuer à **assurer ses missions d'accompagnement sans dégradation de l'offre de services**, notamment auprès des personnes éloignées de l'emploi qui bénéficient d'un accompagnement global.

Les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) et entreprises adaptées (AE) ont connu une forte diminution de leur activité (entre 40 % et 80 %) mais ont veillé à **maintenir le lien avec les personnes éloignées de l'emploi**. Les référents considèrent que la crise peut être un **tournant pour encourager le développement de l'IAE**, compte tenu du rôle essentiel des structures de l'IAE auprès des personnes éloignées de l'emploi.

LA DYNAMIQUE CONTRASTÉE DU DIALOGUE SOCIAL

Un assouplissement des modalités de dialogue social ou de négociation collective pour plus de réactivité

Plusieurs ordonnances assouplissent le formalisme du dialogue social pour garantir sa continuité, et offrent plus de souplesse pour adapter le temps de travail et les congés aux contingences issues de la crise (cf. annexe 2). Selon la direction générale du travail (DGT), ces assouplissements se sont traduits par la signature d'environ un millier d'accords en lien avec la crise depuis la mi-mars.

Certains points de vigilance récurrents ont néanmoins été signalés aux référents :

- le **recueil a posteriori de l'avis du comité social et économique (CSE)** autorisé par plusieurs ordonnances conduirait certains employeurs à considérer que l'obligation

d'information-consultation du CSE est suspendue, alors même qu'il est indispensable de continuer à associer les représentants du personnel. La différence juridique de traitement entre les congés payés (accord collectif obligatoire) et l'imposition de jours de repos (décision unilatérale de l'employeur) peut alimenter cette confusion ;

- les mesures relatives aux congés payés ou jours de repos peuvent être prises jusqu'au 31 décembre 2020, ce qui dépasse le cadre strict de l'état d'urgence sanitaire. Pourquoi ne pas les avoir davantage **limitées dans le temps**, compte tenu de l'incertitude qui pèse sur la reprise à moyen terme ?

Le constat unanime d'une dynamique de dialogue social très semblable aux dynamiques observées avant la crise

Les personnes auditionnées ont dressé un constat uniforme : si un ralentissement du dialogue social a pu être observé les premières semaines pour des raisons principalement matérielles, **la crise n'a pas modifié les grands équilibres du dialogue social**. Lorsque ce dialogue était riche et de qualité avant la crise, il s'est le plus souvent maintenu dans les mêmes conditions. Lorsque le dialogue était défaillant, la crise n'a pas permis de renverser cette tendance.

Dans la majorité des entreprises, il n'y a **pas eu de blocage du dialogue social**. Trois explications sont possibles :

- les salariés et leurs représentants comprennent les difficultés rencontrées par l'employeur et les efforts demandés ;
- la crainte de perdre son emploi faciliterait l'acceptation de ces mesures ;
- les décisions sur les jours de repos relèvent de la décision unilatérale de l'employeur : peu de remontées disponibles sur les éventuelles réticences exprimées.

Dans les TPE-PME, le dialogue social s'est principalement maintenu de manière

informelle, mais plusieurs initiatives sont en cours pour apporter des réponses structurées par la voie des **commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)**.

Les représentants des petites entreprises ont insisté sur les **très fortes inquiétudes qui animent les chefs de petites entreprises** face à la diminution de l'activité : le dialogue social leur est indispensable pour maintenir le lien de confiance entre employeur et salariés. Pour les référents, **le dialogue social est également incontournable pour anticiper la reprise progressive de l'activité** : l'employeur doit être en mesure de rassurer ses salariés, notamment sur les équipements de protection individuelle, pour assurer la continuité ou la reprise de son activité. L'association des représentants des salariés à l'élaboration des protocoles de reprise d'activité peut être une piste pour permettre un redémarrage dans les meilleures conditions possibles.

Au global, les entreprises ont démontré leur capacité à s'adapter rapidement (recours massif au télétravail, adaptation des horaires, etc.). Les référents considèrent que les enseignements tirés de cette période de crise devraient être l'occasion d'engager une **réflexion sur la question cruciale du travail**.

UNE MÉDECINE DU TRAVAIL CONFINÉE ?

Le déclenchement de l'épidémie a fait de la santé au travail, plus que jamais, une source d'inquiétudes répétées et une condition essentielle de la reprise d'activité. Totalement cohérente avec l'origine sanitaire de la crise, **cette place prépondérante de la santé au travail aurait logiquement dû s'accompagner d'un renforcement des contrôles et d'un soutien renforcé aux salariés et aux employeurs**. Force est de constater que cette intuition ne s'est pas concrétisée.

D'abord car **l'assouplissement du droit du travail opéré par ordonnance a également concerné le suivi de la santé des salariés et le rôle des services de santé au travail**. *A posteriori*, l'allègement des contrôles et des fréquences de visite est apparu contradictoire avec l'exigence de renforcement des protections pour les entreprises ayant poursuivi leur activité.

Ensuite, et de manière plus préoccupante, **la médecine du travail ne semble pas avoir répondu à sa mission pourtant devenue fondamentale en période de confinement**. Décrite lors des auditions comme étant « *aux abonnés absents* », elle n'a pas été en mesure d'apporter son expertise et son expérience aux acteurs l'ayant sollicitée.

Si nul ne méconnaît les difficultés ayant pu peser sur les professionnels de la santé au travail, il s'agit ici d'interroger leurs moyens et leur capacité d'action, dans la perspective d'un prolongement de l'épidémie. Ce constat rappelle, surtout, l'urgence de réforme de la santé au travail.

Enfin, les auditions ont interrogé **la responsabilité des employeurs et leur obligation en matière de santé et de sécurité au travail**.

Le Gouvernement a affirmé à plusieurs reprises, sans ambiguïté, qu'il s'agissait pour l'employeur d'une obligation de moyens, et non de résultats. Bien que clair et crédible, cet engagement n'apporte toutefois pas les garanties suffisantes aux représentants des employeurs auditionnés.

Exprimée à de nombreuses reprises, la crainte d'engagements de responsabilité en cascade à l'issue de la crise s'ajoute à l'indisponibilité de matériel de protection individuelle dans des proportions suffisantes et risque de paralyser toute reprise dynamique de l'activité. Le principe de précaution se transformera alors, dans de nombreuses entreprises, en principe d'inaction.

Il est désormais **indispensable d'adapter notre cadre juridique afin de concrétiser cette obligation de moyens** et de concilier, dans notre droit, la protection des salariés et l'encadrement de la responsabilité des employeurs. À ce titre, l'épidémie de covid-19 pourrait entrer dans le champ des circonstances particulières et étrangères à la responsabilité des entreprises aux termes de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

SECOURIR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE

La formation professionnelle et l'apprentissage vont rapidement connaître un **effondrement de leurs ressources et de leur activité, alimentant la perte en compétences et la précarité des jeunes**. Ce risque d'effondrement est d'autant plus déplorable qu'il portera un coup d'arrêt à la dynamique actuelle de ces filières. Les auditions ont mis en avant **trois séries de difficultés** appelant des réponses urgentes.

La première difficulté soulevée réside dans le suivi des formations dans un contexte d'épidémie. Bien que la plupart des organismes de formation aient adapté leur offre en distanciel, et que les centres de formation d'apprentis (CFA) aient totalement transformé leur offre numérique (selon la FNADIR, 80 % des CFA avaient adapté leurs prestations dès les deux premières semaines de confinement), les limites et fractures associées au numérique sont décuplées en temps de crise.

Sur le terrain de la formation continue, de nombreux modules fonctionnent sur un mode dégradé et la vérification de l'effectivité du suivi de la formation reste théorique, s'ajoutant à l'absence de mise en situation professionnelle. Selon le haut-commissariat aux compétences, un tiers des formations ne sont pas suivies jusqu'à leur terme par les demandeurs d'emploi. Le

compte personnel de formation (CPF) est lui-même moins mobilisé aujourd'hui. Le **plan de développement des compétences**, enfin, risque d'être sacrifié par une large partie des entreprises qui concentreront leurs moyens sur la relance de l'activité productive.

La deuxième menace est financière. Contrairement au premier acompte de la contribution formation professionnelle et apprentissage, remonté sans difficulté fin février 2020, le deuxième acompte prévu pour septembre risque de fondre au gré des reports ou annulations de contributions.

Un engagement public fort, via France compétences et le plan d'investissement dans les compétences, sera nécessaire pour soutenir les organismes et cibler les secteurs prioritaires. Certains dispositifs ont d'ores et déjà été déployés de manière réactive – tel le financement, pour 88 millions d'euros, de l'aide exceptionnelle à la formation de 47 000 élèves infirmiers et aides-soignants.

Le **coût au contrat**, enfin, qui soutient l'activité et reflète plus fidèlement le niveau des dépenses engagées par secteur, peut s'avérer procyclique et priver rapidement les CFA de moyens suffisants à la poursuite de leur activité. L'ensemble de l'appareil de production et des investissements effectués ces dernières années seront alors perdus.

La troisième difficulté résulte de **l'absence de débouché pour les entreprises comme pour les apprentis**. Les apprentis actuels, même s'ils parviennent à achever leur formation à l'été 2020, seront confrontés à une insertion dans l'emploi plus dégradée que jamais. Pour les futurs apprentis, la restriction des offres de recrutement des entreprises coexistera avec une baisse des moyens des CFA.

L'essentiel de la crise de l'apprentissage étant devant nous, il nous appartient d'y apporter dès aujourd'hui des premières réponses concrètes, attendues par l'ensemble des acteurs de la formation. Les référents ont formulé à cette fin cinq propositions concrètes pour soutenir la formation et l'apprentissage (cf. annexe 1).

ANNEXE 1 : CINQ PROPOSITIONS CONCRÈTES POUR FAIRE FACE À LA CRISE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

1/ Étendre le bénéfice de l'aide unique aux employeurs d'apprentis au-delà du niveau bac et aux entreprises de plus 250 salariés.

Cette aide est ouverte aux entreprises de moins de 250 salariés qui concluent un contrat d'apprentissage avec une personne préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent au plus au baccalauréat (jusqu'à bac +2 dans les collectivités d'outre-mer).

Cette aide pourrait être élargie à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif, et ouverte à l'ensemble des apprentissages préparant un niveau équivalent au bac+2.

2/ Ouvrir aux apprentis la mise à disposition d'équipements informatiques par la région, telle qu'elle est d'ores et déjà pratiquée pour les lycées.

Certaines régions limitent la mise à disposition d'ordinateurs ou de tablettes aux seuls lycées. L'élargissement de cette aide aux apprentis, déjà pratiqué par certaines régions, est indispensable pour contenir la fracture numérique aggravée depuis le début de l'épidémie.

3/ Élargir l'accès aux fonds mutualisés de la formation aux entreprises de plus de 50 salariés pour financer leur plan de développement des compétences.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a limité aux seules entreprises de moins de 50 salariés la possibilité de s'appuyer, *via* les opérateurs de compétences (OPCO), sur les fonds mutualisés de la formation professionnelle pour financer son plan de développement des compétences (PDC).

Ce seuil pénalise une large partie des PME dépassant les 50 salariés. La crise actuelle risque de sacrifier encore davantage les moyens consacrés au PDC de chaque entreprise, et ainsi priver les salariés de l'accès aux formations financées par l'employeur et indispensables pour poursuivre leur montée en compétences. Ce seuil mériterait donc d'être relevé, par exemple de 50 à 250, comme le proposait déjà à l'automne dernier M. Gérard Cherpion, dans son rapport pour avis au projet de loi de finances pour 2020.

4/ Geler le niveau du coût au contrat durant un an afin de limiter ses effets procycliques en période de crise.

Afin de limiter ses effets procycliques en période de crise, le niveau du coût au contrat pourrait être gelé jusqu'en 2021, maintenu à son niveau actuel.

5/ Augmenter les effectifs de France compétences pour lui permettre de mener pleinement ses missions.

Depuis sa création, France compétences dispose de moyens – notamment humains – trop limités. Ses effectifs (70 agents), qui correspondent aux effectifs présents dans les instances l'ayant précédée, étaient d'ores et déjà sous tension du fait de l'extension de ses missions. Avec le déclenchement de la crise, cette situation ne pourra que s'aggraver, et fragiliser un peu plus la réactivité et l'efficacité de cette nouvelle instance-clef de la formation et de l'apprentissage.

ANNEXE 2 : PRINCIPALES DISPOSITIONS DES ORDONNANCES RELATIVES AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI

Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation

– élargissement des conditions de bénéfice de l'indemnité complémentaire versée en cas de maladie ou d'accident ;

– report au 31 décembre 2020 de la date limite de versement des sommes dues au titre de la participation ou de l'intéressement.

Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos :

– imposition ou modification des dates de congés par l'employeur, sous réserve d'un accord collectif et dans la limite de six jours ouvrables ;

– imposition ou modification unilatérale par l'employeur des jours de repos accordés en contrepartie d'un accord sur la réduction du temps de travail, d'une convention de forfait ou de droits inscrits sur le compte épargne-temps (CET), dans la limite de dix jours ;

– dérogation au repos dominical ou à la durée légale quotidienne ou hebdomadaire de travail : *dispositions inapplicables en l'absence de publication de décret d'application.*

Ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail

– prolongation du versement du revenu de remplacement des demandeurs d'emploi.

Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

– ouverture de l'activité partielle aux salariés des entreprises publiques ;

– application du plancher de l'indemnité d'activité partielle aux salariés à temps partiel ;

– adaptation de l'activité partielle aux salariés à domicile et aux assistants maternels ;

– application de l'activité partielle aux salariés relevant d'un régime spécifique de durée du travail.

Ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle

– adaptation des missions des services de santé au travail au covid-19 ;

– possibilité de prescription d'un arrêt de travail par le médecin du travail ;

– report des visites médicales prévues au titre du suivi individuel de l'état de santé des salariés.

Ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle

– aménagement de plusieurs échéances de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

- élargissement des financements de la validation des acquis de l'expérience ;
- prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Ordonnance n° 2020-388 du 1^{er} avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles

- report de la mesure de l'audience syndicale dans les très petites entreprises ;
- report du renouvellement général des conseillers prud'hommes et des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

Ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

- suspension immédiate des processus électoraux pour l'élection des membres du comité social et économique (CSE) ;
- élargissement temporaire des possibilités de recours à la visio-conférence, à l'audio-conférence ou à la messagerie instantanée pour les réunions des CSE et CSE centraux ;
- possibilité d'information *a posteriori* du CSE en cas d'imposition unilatérale de jours de repos par l'employeur.

Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19

- raccourcissement des délais d'opposition ou de consultation des salariés dans le cadre d'un accord conclu exclusivement pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de covid-19 ;
- précisions relatives au régime applicable à l'activité partielle.

Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19

- assujettissement aux cotisations sociales des indemnités complémentaires d'activité partielle versées en application d'un accord collectif ou d'une décision de l'employeur ;
- possibilité d'individualisation du recours à l'activité partielle ;
- possibilité de modification des délais de consultation du CSE et d'expertise, sous réserve d'un décret en Conseil d'État.

Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19

- raccourcissement des délais applicables à la communication de l'ordre du jour du CSE dans le cadre de la procédure d'information et de consultation menée sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19.

ANNEXE 3 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

(par ordre chronologique)

1. **Confédération générale du travail (CGT)** – **M. Fabrice Angei**, secrétaire confédéral
2. **Confédération française démocratique du travail (CFDT)** – **Mme Marylise Léon**, secrétaire générale adjointe
3. **Confédération française des cadres - Confédération générale de l'encadrement (CFE-CGC)** – **M. Jean-François Foucard**, secrétaire national emploi formation
4. **Mouvement des entreprises de France (MEDEF)** – **M. Patrick Martin**, président délégué, **M. Pierre-Matthieu Jourdan**, directeur relations sociales et politiques d'emploi, **Mme Florence Gelot**, directrice de mission Éducation-Formation, et **M. Adrien Chouguiat**, directeur de mission Affaires publiques
5. **Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)** – **M. François Asselin**, président
6. **Union des entreprises de proximité (U2P)** – **M. Alain Griset**, président, et **Mme Thérèse Note**, conseillère en charge des relations avec le Parlement
7. **Force ouvrière (CGT-FO)** – **M. Michel Beaugas**, secrétaire confédéral en charge de l'emploi et des retraites
8. **Fédération Française du Bâtiment (FFB)** – **M. Olivier Salleron**, président de la commission « affaires sociales », **Mme Laetitia Assali**, directrice des affaires sociales, et **M. Benoît Vanstavel**, directeur des relations institutionnelles
9. **France compétences** – **M. Stéphane Lardy**, directeur général
10. **Fédération du commerce et de la distribution (FCD)** – **M. Renaud Giroudet**, directeur des affaires sociales, et **Mme Cécile Rognoni**, directrice des affaires publiques
11. **Pôle emploi** – **M. Jean Bassères**, directeur général, et **M. Paul Bazin**, directeur général adjoint
12. **M. Jean-Marie Marx**, haut-commissaire aux compétences, et **Mme Carine Seiler**, conseillère spéciale
13. **M. Thibaut Guilluy**, haut-commissaire à l'inclusion dans l'emploi et à l'engagement des entreprises
14. **Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)** – **M. Richard Abadie**, directeur général, **M. Yann-Gaël Fourquier**, délégué au pilotage des partenariats et projets réseau, et **Mme Amandine Brugière**, responsable du département « Études, capitalisation, prospective »
15. **Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centres de formation d'apprentis (FNADIR)** – **M. Jean Philippe Audrain**, trésorier de la FNADIR

et président ARDIR Centre-Val de Loire, et **M. Patrick Maigret**, administrateur de la FNADIR et président ARDIR Bourgogne-Franche-Comté

- 16. Direction générale du travail (DGT) – M. Yves Struillou**, directeur général, **M. Laurent Vilboeuf**, directeur général adjoint, **Mme Sophie Baron**, adjointe à la sous-directrice des relations individuelles et collectives du travail, **Mme Clémentine Braillon**, cheffe du bureau de la politique et des acteurs de la prévention, et **Mme Cynthia Metral**, cheffe de cabinet
- 17. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) – M. Bruno Lucas**, délégué général, et **Mme Marianne Cotis**, sous-directrice en charge des mutations économiques et sécurisation de l'emploi
- 18. Union des métiers et des industries de l'Hôtellerie (UMIH) – M. Hervé Becam**, vice-président confédéral et **M. Lorenzo Dri**, directeur emploi et formation
- 19. URGO – M. Briac Le Lous**, président et **Mme Amandine Fourleignie Duc**, directrice des affaires publiques
- 20. Société Marcot – M. Pascal Marcot**, président