N° 778

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2024-2025

Enregistré à la Présidence du Sénat le 25 juin 2025

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur la proposition de loi portant **pérennisation** *du* **contrat** *de* **professionnalisation expérimental** *(procédure accélérée),*

Par M. Xavier IACOVELLI,

Sénateur

(1) Cette commission est composée de : M. Philippe Mouiller*, président ;* Mme Élisabeth Doineau*, rapporteure générale ;* Mme Pascale Gruny, M. Jean Sol, Mme Annie Le Houerou, MM. Bernard Jomier, Olivier Henno, Dominique Théophile, Mmes Cathy Apourceau-Poly, Véronique Guillotin, M. Daniel Chasseing, Mme Raymonde Poncet Monge*, vice-présidents ;* Mmes Viviane Malet, Annick Petrus, Corinne Imbert, Corinne Féret, Jocelyne Guidez*, secrétaires ;* Mmes Marie-Do Aeschlimann, Christine Bonfanti-Dossat, Corinne Bourcier, Céline Brulin, M. Laurent Burgoa, Mmes Marion Canalès, Maryse Carrère, Catherine Conconne, Patricia Demas, Chantal Deseyne, Brigitte Devésa, M. Jean-Luc Fichet, Mme Frédérique Gerbaud, MM. Xavier Iacovelli, Khalifé Khalifé, Mmes Florence Lassarade, Marie-Claude Lermytte, Monique Lubin, Brigitte Micouleau, M. Alain Milon, Mmes Laurence Muller-Bronn, Solanges Nadille, Anne-Marie Nédélec, Guylène Pantel, M. François Patriat, Mmes Émilienne Poumirol, Frédérique Puissat, Marie-Pierre Richer, Anne-Sophie Romagny, Laurence Rossignol, Silvana Silvani, Nadia Sollogoub, Anne Souyris, M. Jean-Marie Vanlerenberghe.

Voir les numéros :

Sénat : **475** et **779** (2024-2025)

S O M M A I R E

Pages

L'ESSENTIEL..... 5

I. LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DIT EXPÉRIMENTAL RÉPOND AUX BESOINS SPÉCIFIQUES DES ENTREPRISES 5

A. LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : UN OUTIL EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES MOINS QUALIFIÉS 5

B. UNE EXPÉRIMENTATION EN FAVEUR DE PLUS DE SOUPLESSE SUR LES ACTIONS DE FORMATION QUI EST ARRIVÉE À ÉCHÉANCE..... 7

II. UN BILAN POSITIF, QUI JUSTIFIE UNE PÉRENNISATION..... 7

A. UN OUTIL PLÉBISCITÉ PAR LES EMPLOYEURS, RÉPONDANT À LEURS BESOINS..... 7

B. LA PÉRENNISATION PROPOSÉE PERMET DE RAPPROCHER LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DES BESOINS DES EMPLOYEURS..... 8

EXAMEN DE L'ARTICLE UNIQUE.....11

- *Article unique* **Pérennisation de la possibilité de recourir à un contrat de professionnalisation pour l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences**.....11

EXAMEN EN COMMISSION.....21

RÈGLES RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45 DE LA CONSTITUTION ET DE L'ARTICLE 44 *BIS*, ALINÉA 3, DU RÈGLEMENT DU SÉNAT (« CAVALIERS »).....27

LISTE DES CONTRIBUTIONS ÉCRITES.....29

LA LOI EN CONSTRUCTION 31

L'ESSENTIEL

Le contrat de professionnalisation vise à l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi en offrant une formation permettant une certification professionnelle.

Cette proposition de loi, qui pérennise l'expérimentation ouvrant la possibilité de n'acquérir que certains blocs de compétences d'une certification afin de mieux correspondre aux besoins des employeurs, a été **adoptée sans modification par la commission**.

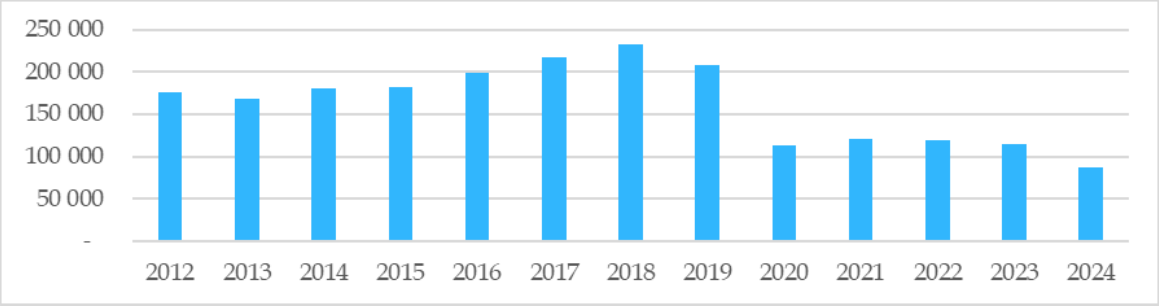
I. LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DIT EXPÉRIMENTAL RÉPOND AUX BESOINS SPÉCIFIQUES DES ENTREPRISES

A. LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : UN OUTIL EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES MOINS QUALIFIÉS

• Créé par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003, **le contrat de professionnalisation vise à l'insertion professionnelle et à l'acquisition de qualifications de personnes éloignées de l'emploi**. Suivant cette logique, il est destiné aux jeunes de moins de 30 ans, aux demandeurs d'emploi de plus de vingt-six ans ou aux bénéficiaires de minima sociaux.

À la main de l'employeur, ce contrat se caractérise par une **période de professionnalisation**, durant laquelle alternent activité en entreprise et formation, sans que la rémunération du salarié – qui peut aller de 55 % à 100 % du Smic suivant l'âge et le diplôme - ne soit interrompue. Plébiscités par les employeurs pour leur flexibilité, **plus de 87 000 contrats de professionnalisation ont été conclus en 2024, les employeurs appréciant tout particulièrement leur flexibilité**.

Nombre de contrats de professionnalisation conclus depuis 2012



• La **formation, le plus souvent dispensée par un** organisme de formation, **représente entre 15 et 25 % de la durée du contrat**, et doit en principe viser à l'acquisition d'une certification professionnelle. La nature des formations éligibles est ainsi fixée par la loi, et doit en principe relever :

- **du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;**

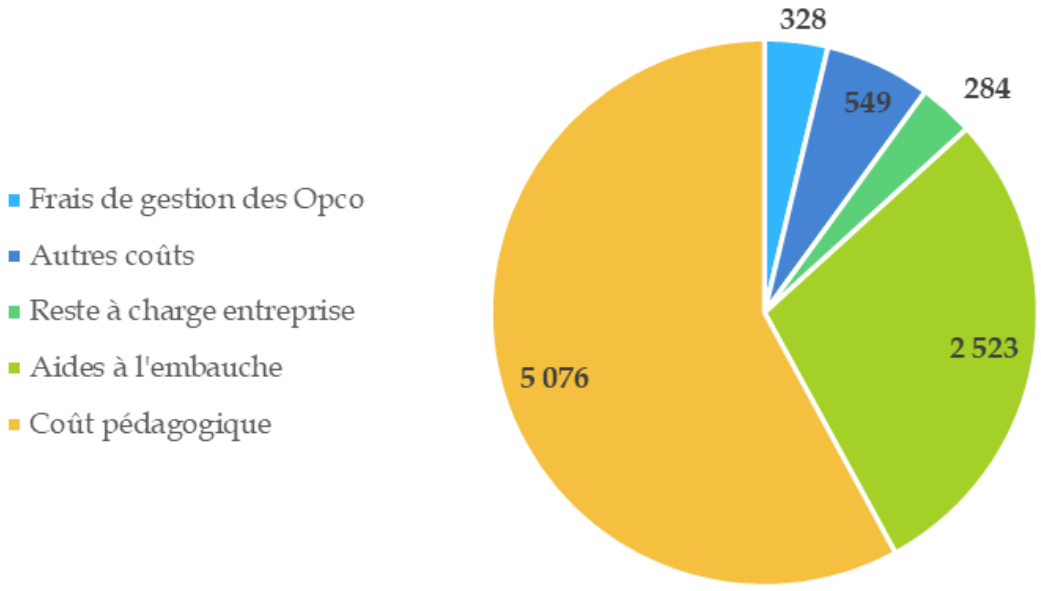
- **d'une qualification reconnue dans les classifications** d'une convention collective nationale de branche ;

- **d'un certificat de qualification professionnelle (CQP)** de branche ou interbranche.

Enfin, **le financement des actions de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est assuré, tout ou en partie, par l'opérateur de compétences (Opco)** dont dépend la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise.

En 2023, 1,02 milliard d'euros ont été engagés pour prendre en charge un peu moins de 116 000 contrats de professionnalisation, soit un coût moyen de 8 762 euros.

Décomposition des 8 762 euros de coût unitaire d'un contrat de professionnalisation en 2023 (en euros)



Pour inciter les employeurs à y recourir, le contrat de professionnalisation **fait également l'objet d'aides uniques à l'embauche**, qu'elles soient forfaitaires pour les demandeurs d'emploi, ou spécifiques pour les salariés en situation de handicap.

B. UNE EXPÉRIMENTATION EN FAVEUR DE PLUS DE SOUPLESSE SUR LES ACTIONS DE FORMATION QUI EST ARRIVÉE À ÉCHÉANCE

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a mis en place une **expérimentation pour deux ans permettant de recourir au contrat de professionnalisation pour acquérir des compétences définies entre l'employeur et l'opérateur de compétences**. Cela permet notamment aux employeurs dont les besoins sont spécifiques de permettre au salarié recruté d'acquérir **certains blocs de compétences plutôt que l'intégralité d'une certification**. Avant échéance, cette expérimentation a été prolongée jusqu'au 28 décembre 2023 par la loi du 17 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi.

Bien que la ministre Carole Grandjean ait confirmé aux Opco le prolongement du dispositif en 2024, la dissolution de l'Assemblée nationale a compromis cette prolongation. C'est finalement un courrier à France compétences de la ministre Catherine Vautrin, envoyé en juillet 2024, qui a habilité l'organisme à continuer le financement de cette expérimentation jusqu'à la fin de l'année 2024 bien qu'aucune disposition législative ne le prévoie.

II. UN BILAN POSITIF, QUI JUSTIFIE UNE PÉRENNISATION

A. UN OUTIL PLÉBISCITÉ PAR LES EMPLOYEURS, RÉPONDANT À LEURS BESOINS

contrats conclus entre 2018 et 2023

L'expérimentation de la loi de 2018 prévoyait un rapport d'évaluation, qui a été communiqué au rapporteur à sa demande. Ainsi, plus **de 35 000 contrats ont été conclus sous cette forme entre 2018 et 2023**, soit plus de **3,8 % des contrats de professionnalisation.**

Les organisations patronales interrogées ont salué la **possibilité offerte d'adapter au plus près des besoins le parcours de formation du salarié**, qui n'est pas forcément certifiant ou diplômant. Par ailleurs, les services de France compétences ont permis de mieux cerner le recours à cette possibilité par les employeurs. En effet, les entreprises des branches relevant de certains Opco ont beaucoup plus recouru à ce contrat, notamment **dans l'industrie agroalimentaire ou dans le secteur des mobilités.**

Nombre de contrats de professionnalisation et coût pédagogique pour les Opco en 2024[1]

(en euros)

Secteur de l'Opco	Nombre de contrats	Frais pédagogiques
Finances et conseil	23	115 550
Agriculture et agroalimentaire	355	2 647 773
Industriel	159	672 066
Culturel	101	347 398
Branches à forte intensité de main-d'œuvre	85	393 308
Cohésion sociale	74	367 360
Construction	30	153 378
Entreprises de proximité	151	409 273
Mobilités	431	1 621 323
Total	**1 409**	**6 727 429**

***Source** : France compétences*

B. LA PÉRENNISATION PROPOSÉE PERMET DE RAPPROCHER LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DES BESOINS DES EMPLOYEURS

La présente proposition de loi vise à **inscrire de manière pérenne dans le code du travail la possibilité de recourir au contrat de professionnalisation en vue de l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences par le salarié**, et non de l'intégralité de la certification. L'expérimentation ayant montré qu'une telle faculté répond à des besoins des salariés et des employeurs dans certains cas, il est opportun de la retranscrire dans le code du travail.

En outre, **compte tenu du caractère expérimental de la disposition, certains Opco**, notamment dans le secteur de la construction, du commerce ou de la santé**, ont préféré ne pas recourir à la dérogation** de peur de la voir disparaître trop vite. La pérennisation du dispositif leur permettra d'y recourir utilement.

La commission a adopté l'article unique sans modification.

[1] *Ces données agrègent les montants engagés au 30 septembre 2024 ainsi que le prévisionnel pour le complément de l'année.*

Réunie le mercredi 25 juin 2025 sous la présidence de Philippe Mouiller, la commission des affaires sociales **a adopté** la présente proposition de loi sans modification.

EXAMEN DE L'ARTICLE UNIQUE

_____

Article unique

Pérennisation de la possibilité de recourir à un contrat de professionnalisation pour l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences

Cet article propose de pérenniser l'expérimentation introduite par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, visant à permettre, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'acquérir des compétences définies entre l'employeur et l'opérateur de compétence.

La commission a adopté cet article sans modification.

I – Le dispositif proposé

A. Élargir le recours au contrat de professionnalisation à l'acquisition de blocs de compétences

1. Le contrat de professionnalisation : un outil en faveur de l'insertion professionnelle des moins qualifiés

a) Les modalités du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a été **créé par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle**, puis institué par les articles 12 et 13 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie[1]. Il a remplacé les anciens contrats en alternance, hors apprentissage[2].

• À la main de l'employeur à condition qu'il contribue au financement de la formation continue[3], le contrat de professionnalisation **vise à l'insertion professionnelle et à l'acquisition de qualifications de personnes éloignées de l'emploi**[4]. Ce contrat peut être conclu par l'employeur avec[5] :

- des personnes de 16 à 25 ans ;

---

[1] *Articles 12 et 13 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie[1] et au dialogue social.*

[2] *À savoir le contrat de qualification (jeune et adulte), le contrat d'orientation et le contrat d'adaptation.*

[3] *Article L. 6241-2 du code du travail.*

[4] *Article L. 6325-1 du code du travail.*

[5] *À ces publics listés par l'article L. 6325-1 du code du travail dans sa version alors en vigueur s'ajoutait jusqu'au 1er janvier 2016 les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé dans les seuls départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.*

- des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans ;

- des bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;

- des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion[1].

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI)[2], auquel cas la formation doit se dérouler en début de contrat, ou bien être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) pouvant aller de six à douze mois[3].

• La **rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est fixée par la loi**[4], et varie selon l'âge du bénéficiaire ainsi que son niveau de formation initiale.

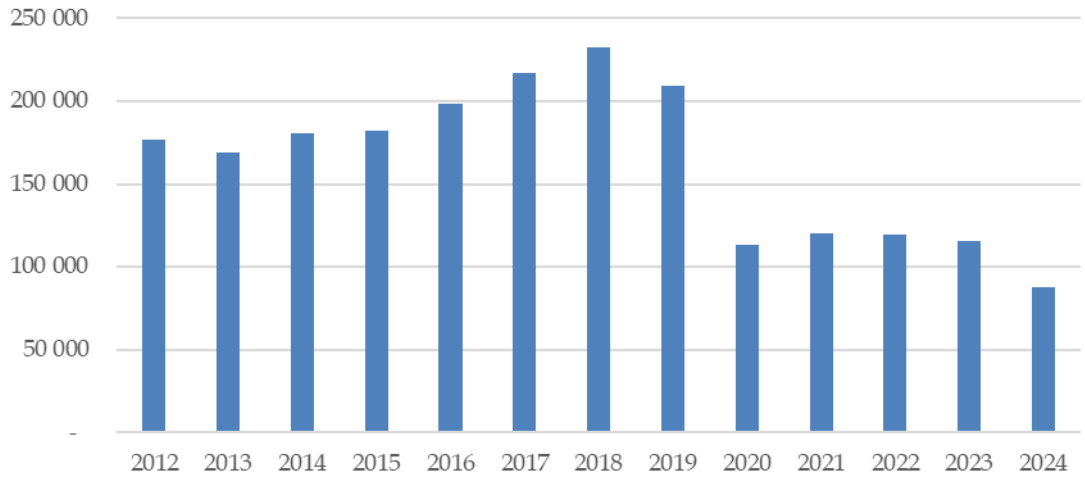
Niveau de rémunération en contrat de professionnalisation selon les caractéristiques du bénéficiaire

Niveau de formation	Moins de 21 ans	De 21 à 25 ans	Plus de 26 ans
Diplôme inférieur au bac ou niveau IV	55 % du Smic	70 % du Smic	100 % du Smic (ou 85 % en cas d'accord de branche)
Diplôme supérieur ou égal au bac	65 % du Smic	80 %du Smic	

• Le **recours au contrat de professionnalisation est relativement stable** depuis 2020, et en **2024 plus de 87 000 contrats ont été conclus**. En revanche, la forte progression de l'apprentissage à la suite de la réforme de 2018[5] a conduit à un effet d'éviction des jeunes vers ces contrats, expliquant le décrochage perceptible en 2020 sur le nombre de contrats de professionnalisation signés.

[1] *Article L. 5134-19-1 du code du travail.*
[2] *Article L. 6325-5 du code du travail.*
[3] *Cette durée peut être étendue à 36 mois pour les publics dits « nouvelle chance » énumérés à l'article L. 6325-1-1 du code du travail : les jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, les demandeurs d'emploi sur les listes depuis plus d'un an ou les bénéficiaires de minima sociaux.*
[4] *Articles L. 6325-8 et L. 6328-9 du code du travail.*
[5] *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.*

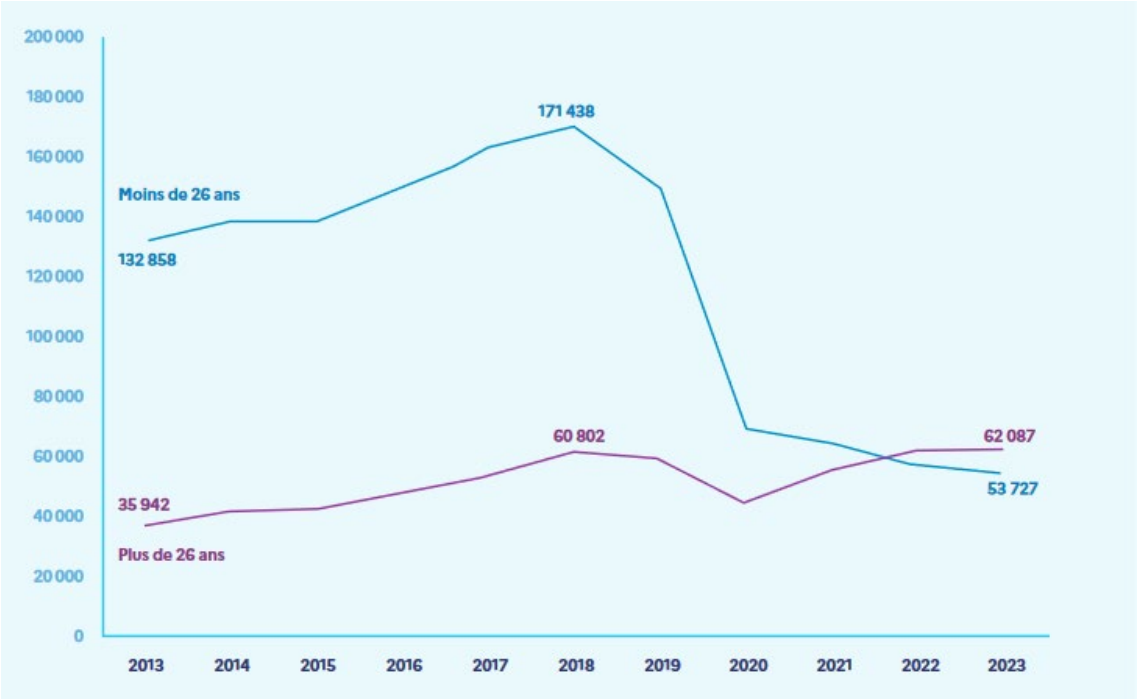
Nombre de contrats de professionnalisation conclus entre 2012 et 2024



Source : Dares

Par ailleurs, **l'essor de l'apprentissage est également venu modifier le profil des bénéficiaires du contrat de professionnalisation**, puisque ce dernier est depuis 2022 plus utilisé par des demandeurs d'emplois que par des jeunes de moins de 26 ans.

Nombre de nouveaux contrats de professionnalisation selon l'âge des bénéficiaires (2013-2023)



***Source** : France compétences, Rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle (Ruf) 2024*

b) Le contrat de professionnalisation prévoit des actions de formation afin de renforcer les compétences des bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation se distingue par une **période de professionnalisation**, pouvant durer de six à douze mois[1], durant laquelle alternent des **séquences d'activité en entreprise et des séquences de formation**. Le salarié bénéficie de cette formation gratuitement, et voit sa rémunération maintenue, en contrepartie de quoi il s'engage à la suivre avec assiduité.

• Les **temps de formation**, générale, professionnelle ou technologique, peuvent être dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise elle-même. Ces actions doivent cependant représenter entre **15 et 25 % de la durée du contrat**[2], ou davantage sous réserve qu'un accord de branche le prévoie[3] comme dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif ou de l'hospitalisation privée.

• L'article L. 6325-1 du code du travail, qui définit le contrat de professionnalisation, précise en outre que **les qualifications qu'il doit permettre d'acquérir sont celles relevant du droit à la qualification professionnelle**[4], c'est-à-dire des formations :

- permettant d'acquérir une qualification du **répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**[5] ;

- permettant d'acquérir une **qualification reconnue dans les classifications** d'une convention collective nationale de branche ;

- ouvrant droit à **un certificat de qualification professionnelle (CQP)** de branche ou interbranche.

La carte d'étudiant des métiers

L'article L. 6325-6-2 du code du travail prévoit que l'organisme ou le service de formation puisse délivrer une carte d'étudiant des métiers aux salariés en contrat de professionnalisation de moins de 26 ans. Cette carte n'est accessible que dans le cas d'une action de formation durant plus de douze mois, et visant à l'acquisition d'une qualification du répertoire national des certifications professionnelles.

La carte d'étudiant des métiers donne accès, dans les mêmes conditions qu'un étudiant de l'enseignement supérieur, à l'hébergement et à la restauration universitaires, aux réductions pour activités de loisirs et sportives et à des tarifs préférentiels dans les transports.

[1] *Article L. 6325-11 du code du travail.*
[2] *Article L. 6325-13 du code du travail.*
[3] *Article L. 6325-14 du code du travail.*
[4] *Article L. 6314-1 du code du travail.*
[5] *Article L. 6113-1 du code du travail.*

• Enfin, **le financement des actions de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est assuré, tout ou en partie, par l'opérateur de compétences (Opco)** dont dépend la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise.

À ce titre, les services de France compétences interrogés par le rapporteur ont fait état de montants de financement très divers selon les Opco, et le recours au contrat de professionnalisation des branches qui y sont rattachées. Cependant, **en 2023, 1,02 milliard d'euros ont été engagés pour prendre en charge un peu moins de 116 000 contrats de professionnalisation.** Parmi ces contrats, seuls 5 % ont vu l'employeur participer lui-même au financement du coût pédagogique par des versements volontaires à l'Opco.

Le coût unitaire d'un contrat de professionnalisation s'élevait donc, en 2023, à 8 762 euros, en baisse de 17 % par rapport à 2021 du fait de la réduction des aides à l'embauche. Il faut noter que dans ce coût, **plus de 58 % est constitué par les frais pédagogiques.**

Les aides à l'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation

Afin d'inciter au recrutement de personnes éloignées de l'emploi, le contrat de professionnalisation fait l'objet d'aides uniques à l'embauche dont le montant et la nature dépendent du salarié recruté :

- **l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE)**, pour les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, et pouvant aller jusqu'à **2 000 euros ;**

- **l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans**, pouvant aller jusqu'à **2 000 euros et cumulable avec l'AFE** ;

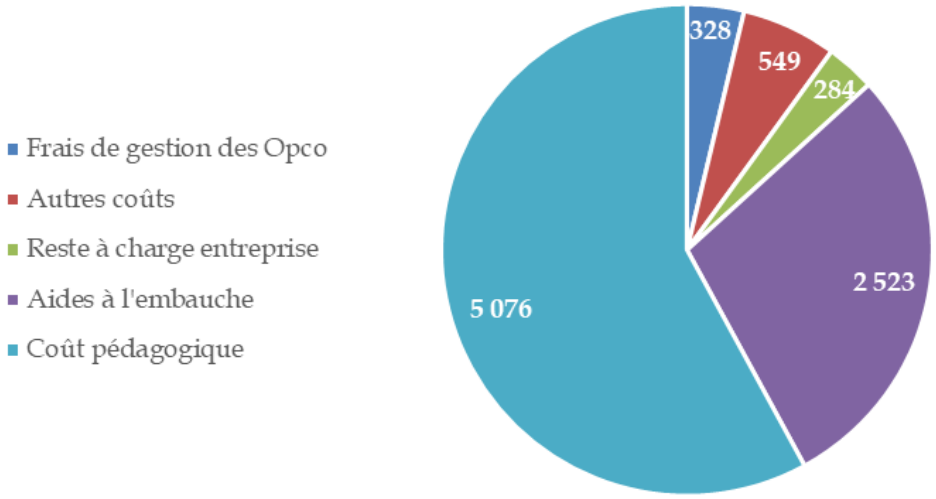
- **l'aide à l'embauche d'un salarié en situation de handicap, pouvant aller jusqu'à 5 000 euros**, cumulable avec l'AFE et l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans ;

- **l'aide à l'embauche pour les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE)**, mise en place en 2021[1], pouvant aller **jusqu'à 4 000 euros**.

En revanche, **l'aide exceptionnelle à l'embauche de salariés de moins de 30 ans** en contrat de professionnalisation, mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », **a été supprimée en 2024**[2].

[1] *Décret n° 2020-1741 du 29 décembre 2020 relatif à l'aide à l'embauche des personnes éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique en contrat de professionnalisation.*
[2] *Décret n° 2024-392 du 27 avril 2024 portant suppression de l'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation.*

Décomposition du coût unitaire d'un contrat de professionnalisation en 2023 (en euros)



2. L'expérimentation d'un contrat visant à acquérir des compétences définies entre l'employeur et l'opérateur de compétences

a) La création d'un « contrat de professionnalisation expérimental » plusieurs fois prolongée

La loi dite « travail » du 8 août 2016[1] a mis en place une **expérimentation visant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir des qualifications autres que celles prévues par l'article L. 6325-1 du code du travail**. Prévue jusqu'au 31 décembre 2017, cette expérimentation était destinée aux seuls demandeurs d'emploi et bénéficiaires d'une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH).

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel[2] **a relancé une expérimentation** jusqu'au 31 décembre 2020, en précisant cependant que l'ensemble des bénéficiaires du contrat de professionnalisation étaient éligibles, et que les compétences visées par le contrat devaient être *« définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. »* Cette expérimentation visait à diversifier les qualifications accessibles par des offres de parcours de formation plus personnalisées.

Le contrat de professionnalisation expérimental a **de nouveau été prolongé jusqu'au 28 décembre 2023** par la loi du 17 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi[3].

---

[1] *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.*
[2] *Article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.*
[3] *Article 17 de la loi n° 2020-1577 du 17 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi.*

L'expérimentation est arrivée à terme sans avoir été renouvelée. Cependant, dans un courrier du 20 décembre 2023, la ministre Carole Grandjean avait confirmé aux Opco le prolongement du dispositif en 2024 malgré l'absence de base légale.

C'est finalement la ministre Catherine Vautrin qui a évoqué en juillet 2024 « *une décision du cabinet du Premier ministre* » habilitant France compétences « *à verser aux opérateurs de compétences les sommes permettant la prise en charge des coûts pédagogiques des contrats de professionnalisation expérimentaux conclus en 2024 avec une portée rétroactive au 29 décembre 2023* »[1].

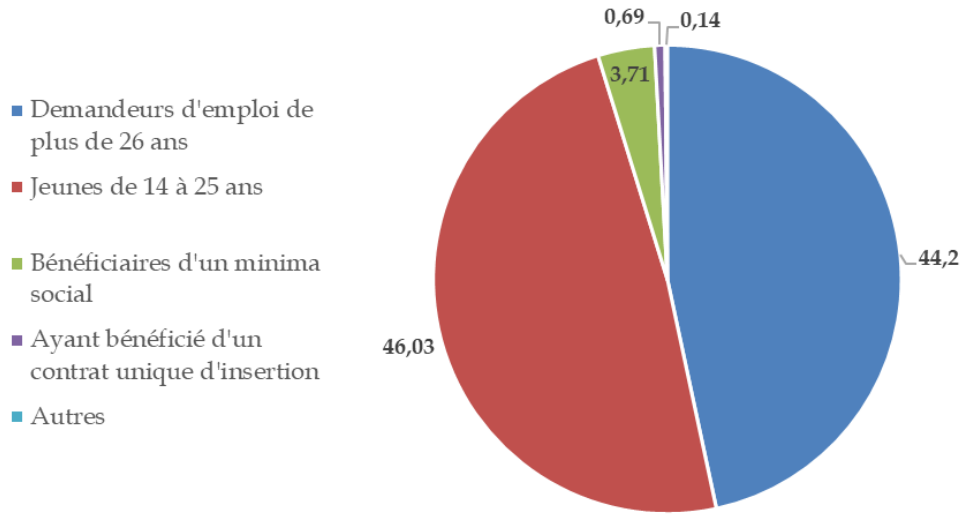
Enfin, lors de l'examen du projet de loi de finances pour 2025, **le Gouvernement a cherché à pérenniser l'expérimentation *via* un amendement[2] dont le dispositif était identique à celui de la présente proposition de loi**. Cet amendement a cependant été déclaré irrecevable au regard de la loi organique relative aux lois de finances[3].

b) Un bilan de l'expérimentation encourageant

L'article 28 de la loi de 2018 dite « avenir professionnel » prévoyait que « *au plus tard trois mois avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.* »

- Ce document, tardivement communiqué au rapporteur, établit que **plus de 35 000 contrats avaient été conclus sous cette forme entre 2018 et 2023**, ce qui représente plus de 3,8 % des contrats de professionnalisation conclus sur cette période. En dépit de la multiplication des aides à l'embauche, ces contrats ont principalement bénéficié aux demandeurs d'emploi et aux jeunes de moins de 26 ans.

Caractéristiques des personnes qui ont conclu un contrat de professionnalisation expérimental



[1] *Agence AEF, le 24 juillet 2024.*
[2] *Amendement n° II-1138.*
[3] *Loi organique n° 2001-692 du 1er août 2001 relative aux lois de finances*

Ce rapport souligne également la prépondérance des réinsertions durables par l'emploi. En effet, à titre d'exemple dans le secteur des entreprises de proximité, plus de 58% des contrats expérimentaux ont été conclus sous la forme d'un CDI, contre 83% de CDD dans le cas des contrats de professionnalisation non expérimentaux en 2021, tous secteurs confondus.

Par ailleurs, le rapport communiqué insiste sur l'intérêt de ce contrat expérimental dans le cas des entreprises ne trouvant pas de profils adaptés au poste, ou pour lesquelles aucune formation unifiée n'existe du fait de la spécificité du poste – par exemple, les opérateurs de dorure en imprimerie.

• Interrogé par le rapporteur, les services de France compétences ont fourni le nombre de contrats conclus depuis la relance du dispositif par l'instruction ministérielle de juillet dernier, ainsi que les frais pédagogiques associés.

Nombre de contrats de professionnalisation et coût pédagogique pour les Opco en 2024[1]

(en euros)

Secteur de l'Opco	Nombre de contrats	Frais pédagogiques
Finances et conseil	23	115 550
Agriculture et agroalimentaire	355	2 647 773
Industriel	159	672 066
Culturel	101	347 398
Branches à forte intensité de main-d'œuvre	85	393 308
Cohésion sociale	74	367 360
Construction	30	153 378
Entreprises de proximité	151	409 273
Mobilités	431	1 621 323
Total	**1 409**	**6 727 429**

***Source** : France compétences*

[1] *Ces données agrègent les montants engagés au 30 septembre 2024 ainsi que le prévisionnel pour le complément de l'année.*

B. Le dispositif proposé : une pérennisation du contrat de professionnalisation expérimental

Le présent article vise à **pérenniser l'expérimentation** permettant de recourir à un contrat de professionnalisation pour **l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences.** Contrairement au contrat de professionnalisation en vigueur de droit commun, qui vise à l'obtention d'une certification professionnelle totale, l'élargissement proposé vise à permettre la validation d'un ou de plusieurs blocs de compétences seulement.

Pour cela, **le I** du présent article modifie l'article L. 6325-1 du code du travail en **précisant que le contrat de professionnalisation peut viser à l'obtention de seulement un ou plusieurs blocs de compétences de certification professionnelle**, ainsi que l'article L. 6325-3 du même code à des fins de coordination juridique.

Le II gage le dispositif de la présente proposition de loi en créant une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs.

II – La position de la commission

Le rapporteur constate que l'expérimentation initiée en 2018 a répondu à l'objectif porté par ses promoteurs, en **renforçant l'insertion des personnes les plus éloignés de l'emploi** grâce à une plus grande individualisation des parcours.

Il relève notamment que **la souplesse de ce dispositif de formation professionnelle a été salué par les organisations représentatives des employeurs** qu'il a consultées, de même que par les Opco. De plus, en permettant de ne suivre qu'un bloc de compétences, le contrat expérimental a permis des parcours de formation plus courts, répondant aux contraintes de certaines entreprises dans les secteurs en tension.

De même, le rapporteur constate que certains emplois très spécifiques ne correspondent à aucune offre de formation, et que **seul un parcours sur mesure, parfois mis en place au sein de l'entreprise, permet de former le salarié à la prise de son poste.**

Enfin, il constate que les contrats de professionnalisation expérimentaux ont également permis de répondre aux problématiques spécifiques rencontrées par des demandeurs d'emploi de longue durée, ou par des personnes allophones, publics qui peuvent tous deux nécessiter un panachage de formations professionnelles spécifiques au poste, et linguistiques, ou relevant du savoir-être.

Le rapporteur se réjouit également que **la pérennisation du dispositif permette d'en étendre le bénéfice aux employeurs à aux salariés** dont l'entreprise relève d'un Opco qui refusait de s'inscrire dans cette expérimentation, du fait de l'instabilité qu'elle supposait.

Pour l'ensemble de ces raisons, le rapporteur soutient la pérennisation de l'expérimentation.

La commission a adopté cet article sans modification.

EXAMEN EN COMMISSION

_____

Réunie le mercredi 25 juin 2025, sous la présidence de M. Philippe Mouiller, président, la commission examine le rapport de M. Xavier Iacovelli, rapporteur, sur la proposition de loi (n° 475 (2024-2025) portant pérennisation du contrat de professionnalisation expérimental.

M. Philippe Mouiller, président. – Nous en venons à l'examen du rapport de notre collègue Xavier Iacovelli sur la proposition de loi portant pérennisation du contrat de professionnalisation expérimental, déposée par notre collègue Nadège Havet, et inscrite à l'ordre du jour de la séance publique du jeudi 3 juillet 2025. Deux amendements ont été déposés sur ce texte, dont l'un a été déclaré irrecevable au regard de l'article 40 de la Constitution.

M. Xavier Iacovelli, rapporteur. – Cette proposition de loi vise à pérenniser un dispositif en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi, que nous avons soutenu dès son origine. Cette expérimentation, dite du « contrat de professionnalisation expérimental », visait à permettre de recourir à un tel contrat en vue d'une formation ne correspondant qu'à un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification, et non à son intégralité.

Le dispositif de la présente proposition de loi s'inscrit dans le champ du droit de la formation professionnelle, et concerne plus particulièrement le contrat de professionnalisation. Ce dernier a la particularité de permettre aux employeurs de recruter un salarié éloigné de l'emploi en lui permettant de suivre une formation donnant lieu à certification. Durant cette phase de professionnalisation, le salarié se voit maintenir son salaire, qui peut en conséquence être inférieur au Smic suivant l'âge et le niveau de diplôme du bénéficiaire.

Ce type de contrat, qui peut être conclu en CDD, mais également en CDI, est plébiscité par les employeurs pour sa flexibilité, ce dont témoignent les 87 000 contrats conclus en 2024. Pour rappel, en 2023, ces contrats ont représenté plus de 1 milliard d'euros de prise en charge par les opérateurs de compétences (Opco), pour un coût moyen de 8 762 euros par contrat.

Afin d'inciter les employeurs à recourir au contrat de professionnalisation, ce dernier fait l'objet d'aides à l'embauche pouvant aller de 2 000 euros dans le cas général à 7 000 euros cumulés pour un adulte en situation de handicap. Cette aide directe s'ajoute au financement par l'opérateur de compétences de la formation retenue par l'employeur, qui n'est contraint de la cofinancer que dans 5 % des contrats selon France compétences.

Dans ce contexte, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a initié une expérimentation, pour une durée de deux ans, afin de permettre aux employeurs de recourir au contrat de professionnalisation pour répondre avec plus de flexibilité à leurs besoins. En temps normal, les formations doivent en effet conduire à l'obtention par le salarié d'une certification relevant du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou bien reconnue par une branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel.

Cette expérimentation a été prolongée une première fois jusqu'au 28 décembre 2023 par la loi du 17 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi, puis de manière informelle par un courrier de la ministre Catherine Vautrin, envoyé en juillet dernier à France compétences, qui a habilité l'organisme à continuer le financement de cette expérimentation de manière rétroactive et jusqu'à la fin de l'année 2024.

Alors qu'il nous est demandé de pérenniser son principe, quel bilan peut-on tirer de cette expérimentation ? Le rapport d'évaluation prévu par la loi de 2018 est sans ambiguïté sur ce point : ce dispositif complète utilement les outils à la main de l'employeur pour concourir à l'insertion des publics les plus fragiles, les moins qualifiés ou les plus éloignés de l'emploi.

En effet, plus de 35 000 contrats ont été conclus sous cette forme entre 2018 et 2023, soit près de 4 % des contrats de professionnalisation, ce qui montre qu'il n'y a pas eu de phénomène de prédation sur les contrats de professionnalisation classiques.

Par ailleurs, les organisations patronales interrogées ont salué la possibilité offerte d'adapter au plus près des besoins le parcours de formation du salarié, qui n'est pas forcément certifiant ou diplômant. Cette possibilité a particulièrement été utilisée dans les entreprises de l'industrie agroalimentaire ou dans le secteur des mobilités.

Il faut en outre souligner que les employeurs concernés ont joué le jeu de l'insertion durable, puisque, à titre d'exemple, dans le secteur des entreprises de proximité, plus de 58 % des contrats expérimentaux ont été conclus sous la forme d'un CDI, contre 83 % de CDD dans le cas des contrats de professionnalisation non expérimentaux en 2021, tous secteurs confondus.

De plus, cet outil a constitué un vrai levier pour les secteurs en tension et pour les entreprises ne trouvant pas de profils adaptés à des postes pour lesquels aucune formation unifiée n'existe du fait de leur spécificité. C'est le cas, par exemple, des opérateurs de dorure en imprimerie.

Dans ce contexte, la présente proposition de loi vise à pérenniser la possibilité de recourir à un contrat de professionnalisation pour l'acquisition de seulement un ou plusieurs blocs de compétences définis par l'employeur et l'opérateur de compétences.

Cette pérennisation me semble souhaitable, car elle facilite l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi grâce à une plus grande individualisation des parcours.

Il faut souligner que certains Opco, notamment dans les secteurs de la santé, du commerce et de la construction, n'ont pas souhaité s'inscrire dans l'expérimentation, de peur de l'instabilité à laquelle ils risquaient de soumettre leur organisation. Cette pérennisation permettrait donc aux salariés et aux employeurs de ces secteurs d'en bénéficier à l'avenir.

Se pose enfin la question du périmètre exact de cette pérennisation, certaines branches professionnelles s'étant émues de la formulation retenue – un ou plusieurs blocs de compétences –, en lieu et place de la simple mention, durant l'expérimentation, d'une « formation définie par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié ». La formule retenue est plus restrictive, et j'entends qu'elle ne permettra plus de financer des formations pourtant réellement utiles pour certains employeurs. Cependant, je pense que cette restriction est nécessaire pour éviter les quelques cas où le contrat a été utilisé à des fins étrangères au dispositif, par exemple le financement de l'adaptation au poste de travail, qui doit être financé par le plan de développement des compétences.

En définitive, nous avons là un exemple concret de politique publique qui a été testée, évaluée, et qui a fait la preuve de son utilité. Il est donc logique, cohérent et responsable d'en assurer aujourd'hui la pérennisation.

Je vous invite donc, mes chers collègues, à adopter ce texte sans modification.

Concernant le périmètre de cette proposition de loi, en application du vade-mecum sur l'application des irrecevabilités au titre de l'article 45 de la Constitution, adopté par la Conférence des présidents, je vous propose de considérer que ce périmètre inclut des dispositions relatives au contrat de professionnalisation. En revanche, ne présenteraient pas de lien, même indirect, avec le texte déposé, des amendements relatifs à la formation et à l'exécution du contrat de travail ; à l'insertion par l'activité économique ; aux contrats aidés ; au financement de la formation professionnelle.

Il en est ainsi décidé.

Mme Corinne Féret. – Nous nous étions opposés à la loi du 5 septembre 2018, en particulier à cette expérimentation, qui par ailleurs n'a pas fait, selon moi, l'objet d'une véritable évaluation. On a des tendances, mais pas d'évaluation chiffrée très précise de ses effets en matière d'insertion professionnelle pour justifier sa généralisation.

Il s'agit enfin d'un nouveau contrat dérogatoire, qui, même s'il peut répondre à certains besoins, va nuire encore un peu plus à la lisibilité et à la cohérence du droit du travail.

Mme Frédérique Puissat. – Je ne peux évoquer la loi de 2018 sans avoir une petite pensée pour notre ancienne collègue Catherine Fournier, qui nous a quittés trop rapidement.

À l'époque, le but de l'expérimentation était d'adapter le droit et de le corriger. Nous avions en effet noté que, en dépit de la modification des contrats de professionnalisation par la loi de 2016, nous n'arrivions pas à toucher les personnes ayant un niveau de formation inférieure au baccalauréat.

On peut quand même regretter d'avoir reçu l'évaluation il y a seulement trois jours. Comme le soulignait Corinne Féret, c'est encore un contrat de plus, et il peut devenir difficile de se repérer au sein de ce maquis.

Monsieur le rapporteur, avez-vous évalué financièrement le dispositif ? France compétences fonctionne selon une logique de guichet – plus on conclut de contrats, plus on dépense –, mais l'assiette financière reste la même et France compétences reste en déséquilibre financier.

En outre, vous faites le choix dans la proposition de loi de pérenniser l'expérimentation en rendant son périmètre moins flexible, avec la nécessité d'acquérir des « blocs de compétences ». Le cadre plus souple de l'expérimentation permettait une meilleure adaptation de la formation aux besoins des employeurs, mais celle-ci était également moins valorisable sur le marché. Au bout du compte, ne s'agira-t-il pas plutôt d'un nouveau type de contrat ? Est-ce qu'il fonctionnera ?

M. Xavier Iacovelli, rapporteur. – La ministre s'est engagée à fournir au Parlement le rapport d'évaluation de ce contrat de professionnalisation. Nous l'avons reçu en amont, ce qui nous a permis d'inclure certains éléments d'évaluation dans notre rapport. Le coût de ce contrat supplémentaire, pour France compétences, est difficile à estimer. Cependant, durant l'expérimentation, il représentait environ 6,5 millions d'euros de financement.

Le rapport sera disponible dans son ensemble dès son dépôt par la ministre, comme elle s'y est engagée.

Sur la restriction des critères d'utilisation, seuls 20 % des contrats expérimentaux seraient exclus, selon la branche de la métallurgie.

EXAMEN DE L'ARTICLE UNIQUE

Article unique

L'article unique constituant l'ensemble de la proposition de loi est adopté sans modification.

Après l'article unique

M. Xavier Iacovelli, rapporteur. – Je demande le retrait de l'amendement COM-2, sinon j'y serai défavorable. En effet, cet amendement est satisfait dans la mesure où la direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle m'a transmis son rapport, pour examiner cette proposition de loi. En outre, les services de la ministre se sont engagés à le déposer officiellement auprès du Parlement dans les meilleurs délais.

Mme Raymonde Poncet Monge. – Je m'étonne du calendrier aberrant. C'est un manque de respect du Parlement. Avant de pérenniser une mesure, on lit le rapport qui la concerne et on en discute. Le rapport vous a été transmis, monsieur le rapporteur : grand bien vous fasse ! Mais non, à ce jour, l'amendement n'est pas satisfait.

L'amendement COM-2 n'est pas adopté.

RÈGLES RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45 DE LA CONSTITUTION ET DE L'ARTICLE 44 *BIS*, ALINÉA 3, DU RÈGLEMENT DU SÉNAT (« CAVALIERS »)

_____

Si le premier alinéa de l'article 45 de la Constitution, depuis la révision du 23 juillet 2008, dispose que « *tout amendement est recevable en première lecture dès lors qu'il présente un lien, même indirect, avec le texte déposé ou transmis* », le Conseil constitutionnel estime que cette mention a eu pour effet de consolider, dans la Constitution, sa jurisprudence antérieure, reposant en particulier sur « *la nécessité pour un amendement de ne pas être dépourvu de tout lien avec l'objet du texte déposé sur le bureau de la première assemblée saisie* »[1].

De jurisprudence constante et en dépit de la mention du texte « transmis » dans la Constitution, le Conseil constitutionnel apprécie ainsi l'existence du lien par rapport au contenu précis des dispositions du texte initial, déposé sur le bureau de la première assemblée saisie[2].

Pour les lois ordinaires, le seul critère d'analyse est le lien matériel entre le texte initial et l'amendement, la modification de l'intitulé au cours de la navette restant sans effet sur la présence de « cavaliers » dans le texte[3]. Pour les lois organiques, le Conseil constitutionnel ajoute un second critère : il considère comme un « cavalier » toute disposition organique prise sur un fondement constitutionnel différent de celui sur lequel a été pris le texte initial[4].

En application des articles 17 *bis* et 44 *bis* du Règlement du Sénat, il revient à la commission saisie au fond de se prononcer sur les irrecevabilités résultant de l'article 45 de la Constitution, étant précisé que le Conseil constitutionnel les soulève d'office lorsqu'il est saisi d'un texte de loi avant sa promulgation.

---

[1] Cf. *commentaire de la décision n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010 – Loi portant réforme des retraites.*

[2] Cf. *par exemple les décisions n° 2015-719 DC du 13 août 2015 – Loi portant adaptation de la procédure pénale au droit de l'Union européenne et n° 2016-738 DC du 10 novembre 2016 – Loi visant à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias.*

[3] *Décision n° 2007-546 DC du 25 janvier 2007 – Loi ratifiant l'ordonnance n° 2005-1040 du 26 août 2005 relative à l'organisation de certaines professions de santé et à la répression de l'usurpation de titres et de l'exercice illégal de ces professions et modifiant le code de la santé publique.*

[4] *Décision n° 2020-802 DC du 30 juillet 2020 – Loi organique portant report de l'élection de six sénateurs représentant les Français établis hors de France et des élections partielles pour les députés et les sénateurs représentant les Français établis hors de France.*

En application du *vademecum* sur l'application des irrecevabilités au titre de l'article 45 de la Constitution, adopté par la Conférence des Présidents, la commission des affaires sociales **a arrêté**, lors de sa réunion du mercredi 25 juin 2025, **le périmètre indicatif de la proposition de loi n° 475 (2024-2025) portant pérennisation du contrat de professionnalisation expérimental**

Elle a considéré que **ce périmètre incluait** des dispositions relatives :

- au contrat de professionnalisation.

En revanche, la commission a estimé que ne présentaient **pas de lien, même indirect, avec le texte déposé**, des amendements relatifs :

- à la formation et à l'exécution du contrat de travail ;

- à l'insertion par l'activité économique ;

- aux contrats aidés ;

- au financement de la formation professionnelle.

LISTE DES CONTRIBUTIONS ÉCRITES

_____

- **Confédération française démocratique du travail (Cfdt)**

- **Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)**

- **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)**

- **Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)**

- **France compétences**

- **Mouvement des entreprises de France (Medef)**

- **Union des entreprises de proximité (U2P)**

LA LOI EN CONSTRUCTION

_____

Pour naviguer dans les rédactions successives du texte, visualiser les apports de chaque assemblée, comprendre les impacts sur le droit en vigueur, le tableau synoptique de la loi en construction est disponible sur le site du Sénat à l'adresse suivante :

https://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppl24-475.html