

ASSEMBLÉE NATIONALE

16 mai 2026

PORTANT PÉRENNISATION DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
EXPÉRIMENTAL - (N° 1674)

N° AS12

AMENDEMENT

présenté par

M. Clouet, Mme Abomangoli, M. Alexandre, M. Amard, Mme Amiot, Mme Amrani, M. Arenas, M. Arnault, Mme Belouassa-Cherifi, Mme Bentorki, M. Bernalicis, M. Bex, M. Bilongo, M. Bompard, M. Boumertit, M. Boyard, M. Cadalen, M. Caron, M. Carrière, Mme Cathala, M. Cernon, Mme Chikirou, M. Coquerel, M. Coulomme, M. Delogu, M. Diouara, Mme Dufour, Mme Erodi, Mme Feld, M. Fernandes, Mme Ferrer, M. Gaillard, Mme Guetté, Mme Hamdane, Mme Hignet, M. Kerbrat, M. Lachaud, M. Lahmar, M. Laisney, M. Le Coq, M. Le Gall, Mme Leboucher, M. Legavre, Mme Legrain, Mme Lejeune, Mme Lepvraud, M. Léaument, Mme Élisabeth Martin, M. Maudet, Mme Maximi, Mme Mesmeur, Mme Manon Meunier, M. Nilor, Mme Nosbé, Mme Obono, Mme Oziol, Mme Panot, M. Pilato, M. Piquemal, M. Portes, M. Prud'homme, M. Ratenon, M. Saint-Martin, M. Saintoul, Mme Soudais, Mme Stambach-Terrenoir, M. Aurélien Taché, Mme Taurinya, M. Tavel, Mme Trouvé et M. Vannier

ARTICLE UNIQUE

Sous réserve de son traitement par les services de l'Assemblée nationale et de sa recevabilité
--

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« III. – Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la proposition de loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant les effets des dispositifs législatifs d'individualisation de la formation professionnelle depuis 2014. Plus précisément, il analyse, d'une part, les opportunités de reconversion, d'augmentation salariale et de promotion octroyées aux salariés ayant sollicité une formation professionnelle. D'autre part, le rapport étudie les effets de ces dispositifs sur le chômage et les reprises d'emploi. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Par cet amendement, le groupe de la France insoumise entend étudier en détail les effets de l'individualisation du droit à la formation professionnelle sur les inégalités dans l'accès au marché de l'emploi.

Depuis plus de trente ans, la notion d'individualisation se développe dans le champ de la formation professionnelle. Chacun·e devient responsable de son employabilité. Le basculement de la charge

de formation se fait de l'entreprise vers la personne salariée, qui devient la propre manager de sa formation dans l'objectif de rester compétitive ou de le devenir.

La loi de 1991 (n°91-1405) crée le bilan de compétences, la loi de 2004 (n°2004-391) crée le droit individuel à la formation pour « permettre à chaque salarié d'être acteur de sa formation », la loi de 2009 crée le congé individuel de formation hors temps de travail et l'élargissement du public éligible au contrat de professionnalisation.

La loi de 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » porte à son paroxysme cette logique individualiste, notamment par l'introduction du Compte Personnel de formation et par l'expérimentation des contrats de professionnalisation ayant pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences.

Pourtant, contrairement à ce que prétend cette idéologie politique, le manque de main d'œuvre s'explique d'abord par le manque d'attractivité lié aux conditions de travail et à la rémunération selon la Dares.

L'étude du Céreq de 2023, intitulée « L'entreprise face à l'enjeu compétences », abonde en ce sens : *« La solution formation » n'est donc qu'une réponse partielle à la problématique des tensions face à une logique de recrutement et d'usage de la main-d'œuvre jeune qui repose sur une forte intensité de recrutement, plus que sur un manque de candidats formés, mais qui expose une large partie de ces derniers à des conditions d'emploi et de rémunération trop peu attractives ».*

D'après le Céreq, l'individualisation de la formation accentue les inégalités sociales. Un cadre sur deux a formulé une demande de formation au cours des douze derniers mois, contre moins d'un ouvrier sur cinq. Tout en bénéficiant de formations réglementaires, seuls 37 % des employés et ouvriers ont pu réaliser des formations non obligatoires, contre 58 % pour l'ensemble des salariés, alors même qu'ils souhaitent tout aussi largement se former (70 % contre 68 %). Cette situation largement liée aux choix des directions d'entreprise aboutit à les cantonner à des formations strictement adaptatives sans les faire progresser (Enquête Défis du Céreq, réalisée de 2015 à 2019).

Cette logique d'individualisation ne porte également pas de résultats concluants s'agissant des personnes éloignées de l'emploi. Pour preuve, la durée moyenne du chômage ne cesse de s'allonger. L'ancienneté moyenne est de 625 jours. Selon l'OFCE, il s'agit du constat le plus dramatique qui ancre le chômage dans la durée et témoigne de la dégradation du marché du travail sur le long terme.

Paradoxalement, l'individualisation érige l'employeur en décideur unique des perspectives d'avenir de ses salariés. Selon un rapport de la Dares de mai 2025, intitulé « La négociation collective en entreprise en 2023 », la formation professionnelle serait le thème sur lesquels les entreprises négocieraient le moins. Seulement, 10,2 % de l'ensemble des entreprises ont accepté la négociation.

Au regard de tous ces éléments, le groupe parlementaire de La France Insoumise sollicite la remise d'un rapport au Gouvernement, de sorte à ce que les dispositifs, fondés sur l'individualisation de la formation professionnelle, soient évalués.