



N° 2812

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 20 mai 2026.

## RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LA PROPOSITION DE LOI, ADOPTÉE PAR LE SÉNAT, APRÈS ENGAGEMENT DE LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE, *portant pérennisation du contrat de professionnalisation expérimental*,

PAR M. STÉPHANE VIRY

Député.

---

---

Voir les numéros :

*Sénat* : 475, 778, 779 et T.A. 165 (2024-2025).

*Assemblée nationale* : 1674.



## SOMMAIRE

	Pages
<b>INTRODUCTION</b> .....	5
<b>COMMENTAIRE DE L'ARTICLE UNIQUE</b> .....	8
<i>Article unique</i> : Pérennisation du dispositif expérimental de contrat de professionnalisation visant à acquérir des compétences librement définies par l'employeur et l'opérateur de compétences.....	8
<b>TRAVAUX DE LA COMMISSION</b> .....	19
<b>ANNEXE N° 1 : LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LE RAPPORTEUR</b> .....	43
<b>ANNEXE N° 2 : LISTE DES CONTRIBUTIONS REÇUES PAR LE RAPPORTEUR</b> .....	45
<b>ANNEXE N° 3 : TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À L'OCCASION DE L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI</b> .....	47



## INTRODUCTION

Créé par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance associant périodes de formation et des périodes d'activité en entreprise en relation avec la qualification visée. Le contrat de professionnalisation **constitue un des vecteurs de l'insertion professionnelle** des demandeurs d'emploi et des jeunes sans qualification. Il répond à un besoin des entreprises qui souhaitent pouvoir former des salariés au plus près des besoins du marché du travail. Il répond également aux attentes de demandeurs d'emploi et des jeunes sans formation qui souhaitent s'insérer ou se réinsérer professionnellement sans repasser par une formation initiale.

Contrairement au contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation n'est pas uniquement ouvert aux jeunes de moins de 26 ans, mais également aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires de certaines allocations sociales (allocation aux adultes handicapés, revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique). L'objectif final du contrat de professionnalisation est ainsi de pouvoir accéder à l'emploi par **l'acquisition d'une qualification professionnelle** au titre de la formation continue. Il permet d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification reconnue dans une convention collective de branche. Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec les qualifications recherchées. Contrairement au contrat d'apprentissage dont il se distingue, il offre un temps de présence plus long en entreprise et ouvre l'accès à une gamme plus large de formations notamment celles préparant à des certifications non inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

En 2024, 93 256 contrats de professionnalisation ont été pris en charge par les opérateurs de compétences (Opco) pour un montant engagé total d'environ 649 millions d'euros. Si le nombre de contrats est en baisse relative depuis 2020, année de la mise en place de la réforme de l'apprentissage, il demeure néanmoins élevé, matérialisant l'intérêt des entreprises et des bénéficiaires pour cet outil. En effet, le désengagement de l'État qui a supprimé les aides au recrutement des salariés en contrat de professionnalisation en mai 2024, n'a pas empêché la signature de 81 800 nouveaux contrats en 2025. À la suite de la baisse de ces aides, la prise en charge des coûts pédagogiques constitue désormais l'essentiel du coût d'un contrat de professionnalisation (environ 5 050 euros sur un total de 6 957 euros soit plus de 70 % du coût du contrat). Ce coût est modeste au regard des performances obtenues par les salariés ayant suivi ce type de parcours : le taux de rupture est globalement faible (environ 11 %), la réussite aux examens est stable et élevée (82 % des

bénéficiaires préparant une certification l'ont validée complètement), et l'insertion professionnelle est durable (six mois après un contrat, le taux d'emploi s'élève à 68 %).

Fort de ce constat, le législateur a voulu approfondir ce dispositif en 2018, en permettant une expérimentation sur des contrats de professionnalisation proposant des parcours de formation sur mesure, élaborés par l'employeur et l'organisme de compétence en accord avec le bénéficiaire. Il s'agissait de proposer un outil plus adapté notamment pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'insertion et les moins formés en leur permettant de conclure un contrat au plus près de leurs besoins. Il s'agissait également de répondre à une demande des entreprises confrontées à des besoins de main-d'œuvre sur des métiers très spécifiques ou de nouvelles professions pour lesquelles il n'existe pas de formation qualifiante standardisée. Cette expérimentation s'inscrit dans un constat plus large sur les défaillances de la certification professionnelle. Plus de 10 000 certifications sont enregistrées au RNCP géré par la commission nationale des certifications professionnelles ; à celles-ci s'ajoutent les certificats de qualification professionnels établis par les branches professionnelles pour la formation de leurs salariés et les certifications établies par les établissements d'enseignement ou les organismes de formation.

Ce système qui manque de lisibilité peut constituer un facteur important de sous-utilisation des compétences et de mauvais appariement entre l'offre et la demande en compétences. En outre le système de certification peut manquer de réactivité : pour être inscrit au répertoire national, un dossier doit être constitué qui fait l'objet d'une étude de recevabilité et d'instruction par France compétences, avant d'être soumis à l'examen de la commission de la certification professionnelle. Les délais globaux demeurent longs, la durée moyenne d'instruction, pour un dossier complet est d'environ six à sept mois pour obtenir une décision finale.

C'est pour répondre à ces difficultés qu'en application de l'article 28 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel<sup>(1)</sup>, une expérimentation a été menée jusqu'en 2021 puis reconduite deux fois jusqu'en 2023 et en 2024. Cette expérimentation, qualifiée de « concluante » par le rapport d'évaluation remis par le Gouvernement au Parlement en juin 2025, a permis la signature de plus de 35 300 contrats dans 8 387 entreprises.

Parmi les avantages relevés de ce dispositif figurent notamment :

- la durée moyenne de formation plus courte que pour les contrats de professionnalisation classiques ;
- une meilleure insertion dans l'emploi, avec un taux de contrats à durée indéterminée qui est supérieur à 50 % ;

---

(1) Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

– une individualisation des parcours qui répond parfaitement aux besoins des entreprises rencontrant des difficultés de recrutement, notamment dans le secteur de l'aide à la personne ou de la mobilité ;

– la captation d'un public plus éloigné de l'emploi que pour le contrat classique qui nécessite de pouvoir suivre des formations théoriques standardisées.

Cette évaluation a toutefois permis de relever deux freins au développement de cette expérimentation auxquels la proposition de loi adoptée par le Sénat en première lecture veut répondre. Tout d'abord la nécessité de disposer de compétences d'ingénierie en matière de formation pour élaborer les parcours ce qui peut freiner les velléités des plus petites entreprises ; ensuite l'absence de qualification valorisable sur le marché du travail, ce qui peut décourager les demandeurs d'emploi qui souhaitent se reconvertir durablement.

Pour pallier ces difficultés **l'article unique** propose de substituer au dispositif expérimental une offre de formation fondée sur des « blocs de compétences » tels que définis au répertoire national. Il s'agit ainsi de sécuriser les parcours, en les insérant dans une offre harmonisée. Il s'agit également de responsabiliser les employeurs en leur imposant un cadre pour éviter un détournement de l'utilisation des contrats. Ce contrat ne saurait en effet se substituer au plan de développement des compétences, financé par l'entreprise et qui doit permettre l'adaptation au poste des salariés dans le cadre de la formation continue. Enfin, la modification apportée à l'article L. 6325-3 du code du travail vient compléter le dispositif en rappelant les obligations réciproques de l'employeur et du salarié engagés dans ce type de contrat, le premier s'engageant à assurer jusqu'au terme du contrat la formation du salarié et à lui fournir un emploi adapté à cette formation et le second à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

## COMMENTAIRE DE L'ARTICLE UNIQUE

### *Article unique*

### **Pérennisation du dispositif expérimental de contrat de professionnalisation visant à acquérir des compétences librement définies par l'employeur et l'opérateur de compétences**

#### **Adopté sans modification par la commission**

Le présent article modifie les articles L. 6325-1 et L. 6325-3 du code du travail afin de pérenniser la dérogation à l'exigence de qualification prévue à l'article L. 6314-1 du même code.

## **I. L'ÉTAT DU DROIT**

### **A. LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

Le contrat de professionnalisation est régi à titre principal, par les articles L. 6325-1 à L. 6325-24 du code du travail, issus de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social <sup>(1)</sup>. Il fait suite à l'adoption de l'accord professionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle qui a substitué ce dispositif aux anciens contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation prévus par la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue. Son régime a été modifié par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite loi « Avenir professionnel » <sup>(2)</sup> et par les dispositions réglementaires prises pour son application, notamment les articles R. 6325-1 et suivants du code du travail.

#### **1. Un contrat de travail particulier distinct du contrat d'apprentissage...**

Le contrat de professionnalisation a été créé par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Il s'est substitué aux contrats d'insertion en alternance pour les jeunes de moins de 26 ans et aux contrats de qualification pour les adultes. C'est un contrat particulier, régi par des dispositions générales du code du travail, avec des aménagements spécifiques liés à son objet. Le contrat de professionnalisation a pour objectif de **favoriser l'insertion et la formation professionnelle** des bénéficiaires.

---

(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 et au dialogue social.

(2) Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il se distingue ainsi du contrat d'apprentissage régi par l'article L. 337-4 du code de l'éducation et l'article L. 6227-2 du code du travail, qui vise à l'obtention d'un diplôme d'État dans le cadre de la formation initiale.

Il peut prendre la forme d'un **contrat à durée déterminée ou indéterminée** ; s'il est conclu pour une durée indéterminée, la période de professionnalisation constitue une phase initiale du contrat qui se poursuit ensuite selon les règles de droit commun. C'est ici une différence notable avec les contrats de qualification et d'apprentissage, qui sont nécessairement conclus au titre d'un contrat à durée déterminée.

Dès son origine, le contrat de professionnalisation a été conçu pour **étendre l'alternance au-delà des seuls jeunes de moins de 26 ans**. Peuvent ainsi conclure un contrat de professionnalisation, outre les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus en recherche d'emploi et souhaitant compléter leur formation, les demandeurs d'emploi âgés de 26 <sup>(1)</sup>ans et plus dans le cadre de la formation continue. Le contrat est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) <sup>(2)</sup>.

**Tous les employeurs du secteur privé ou public** assujettis au financement de la formation professionnelle continue <sup>(3)</sup> peuvent conclure un tel contrat. Les **entreprises de travail temporaire** peuvent également y souscrire pour des contrats à durée déterminée <sup>(4)</sup>, ce qui n'était pas possible sous le régime des contrats de qualification. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, cette possibilité a été étendue aux **structures d'insertion par l'activité économique** <sup>(5)</sup>, notamment les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires, les ateliers et les chantiers d'insertion. L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs demeurent exclus du dispositif, contrairement au contrat d'apprentissage.

En contrepartie des actions d'accompagnement et de formation, un **barème de rémunération** du salarié indexé sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) et variant selon l'âge et le niveau de qualification est appliqué <sup>(6)</sup>. Compte tenu du public visé et du caractère plus inséré professionnellement du contrat proposé, le barème est **plus favorable que celui appliqué pour l'apprentissage**, dont le taux minimum est de 27 % du Smic pour les apprentis de 16 ans la première année d'apprentissage.

---

(1) Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(2) Article L. 6325-1 du code du travail.

(3) Article L. 6331-1 du code du travail.

(4) Article L. 1242-3 du code du travail.

(5) Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(6) Conformément aux articles L. 6325-8, D. 6325-1414 et D. 6325-18 du code du travail.

**BARÈME DE RÉMUNÉRATION DES BÉNÉFICIAIRES DU CONTRAT DE  
PROFESSIONNALISATION**

<b>Âge</b>	<b>Qualification</b>	<b>Rémunération en pourcentage du Smic</b>
16 à 20 ans	Inférieure à bac professionnel	55 %
16 à 20 ans	Supérieure à bac professionnel	65 %
21 à 25 ans	Inférieure à bac professionnel	70 %
21 à 25 ans	Supérieure à bac professionnel	80 %
26 ans et plus	Toute qualification	Au moins égale à 85 % du salaire minimum prévu par la convention ou l'accord collectif de branche, sans pouvoir être inférieur au Smic

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation **bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise** dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation. Notamment le salarié bénéficie du **repos hebdomadaire légal** <sup>(1)</sup>. Le contrat de professionnalisation peut comporter une **période d'essai** qui peut être renouvelée selon les règles de droit commun. Les salariés en contrat de professionnalisation participent aux **élections professionnelles** dans les conditions prévues à l'article L. 2314-18 du code du travail. La **durée du travail du salarié**, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne maximale du travail <sup>(2)</sup>. Enfin la **rupture** du contrat de professionnalisation suit les mêmes règles que pour un contrat à durée déterminée ou indéterminée classique ; sur ce dernier point, le contrat de professionnalisation se distingue du contrat d'apprentissage, dont la rupture est régie par des règles spécifiques <sup>(3)</sup>.

**2. ... qui vise à l'insertion professionnelle et à l'acquisition d'une formation adaptée à l'emploi...**

L'action de professionnalisation constitue **l'obligation centrale** de ce contrat particulier. L'employeur s'engage en effet non seulement à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle mais également à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat.

Les qualifications visées sont **strictement encadrées** de manière à éviter un détournement à des fins d'embauche sans contrepartie réelle de formation ; elles figurent à l'article L. 6314-1 du code du travail, et comprennent les qualifications :

- enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche– ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

---

*(1) Articles L. 3132-1 et suivants du code du travail.*

*(2) Article L. 6325-10 du code du travail.*

*(3) Article L. 6222-18 du code du travail.*

Cet encadrement, voulu par les organisations représentatives signataires de l'accord professionnel de 2003, avait également pour objectif d'inciter les organisations professionnelles à organiser la formation professionnelle en donnant les moyens à chaque branche de **définir une offre en rapport avec leurs besoins à court ou moyen terme**. En faisant de l'acquisition d'une certification professionnelle l'objet même du nouveau contrat de professionnalisation, la loi de 2004 a mécaniquement accru la demande d'enregistrement de certificats de qualification au répertoire national (RNCP), les branches ayant tout intérêt à y faire figurer leurs certifications pour les rendre éligibles au financement des opérateurs de compétences. À fin avril 2023, on dénombrait près de 5 000 certifications inscrites au RNCP, dont 326 certificats de qualification professionnelle actifs.

La jurisprudence a confirmé le **caractère central de l'objectif de formation** professionnelle des contrats de professionnalisation. Dès 2006, la Cour de cassation a jugé que l'employeur qui concluait un contrat de qualification (ancêtre du contrat de professionnalisation) s'engageait à assurer au salarié une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle. S'il ne remplissait pas ses obligations en la matière, le contrat devait être requalifié en contrat à durée indéterminée <sup>(1)</sup>. Il existe depuis lors un contentieux relativement fourni et stabilisé sur ce point : dès lors que la formation n'a pas été réalisée, l'employeur doit justifier des raisons le dispensant d'assurer la formation prévue <sup>(2)</sup>. Ainsi l'employeur qui cantonne son salarié à des fonctions d'agent de maintenance, alors qu'il avait été recruté en tant qu'assistant chef d'équipe, se rend coupable de manquement à ses obligations, le salarié n'ayant pas reçu de formation lui permettant d'acquérir la qualification recherchée <sup>(3)</sup>. Enfin, le manquement de l'employeur à son obligation de formation est de nature à justifier une résiliation judiciaire du contrat de professionnalisation <sup>(4)</sup>.

Le **déroulement de la formation** est encadré de manière assez stricte tout en laissant une **place prépondérante à l'employeur pour définir les actions de formation** lorsque celles-ci sont réalisées en interne. Le salarié bénéficie d'actions « de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que d'enseignements généraux, professionnels et technologiques » mises en œuvre directement par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation ou par un organisme de formation <sup>(5)</sup>. Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation lorsque la formation est réalisée en interne par l'entreprise. À défaut, une convention de formation est obligatoirement établie lorsque la formation est assurée par un organisme externe. Pour chaque contrat, l'employeur doit désigner un tuteur chargé d'accueillir et de guider le bénéficiaire du contrat. Ce tuteur doit

---

(1) Cour de cassation, chambre sociale, 28 novembre 2006, 05-41.189.

(2) Cours de cassation, chambre sociale, 29 mai 2013, 12-15.696.

(3) Cour de cassation, chambre sociale, 23 octobre 2013, 12-20.760.

(4) Cour de cassation, chambre sociale, 12 avril 2012, 11-13.182.

(5) Articles L. 6325-2 et L. 6325-13 du code du travail.

justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

La loi du 4 mai 2004 précitée **encadre la durée des différentes actions de formation** et fixe une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat. Elle ne peut être inférieure à 150 heures <sup>(1)</sup> ; un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires. La formation dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois. Elle peut être allongée jusqu'à trente-six mois pour certaines personnes notamment celles qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an auprès de France Travail. La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Les contrats de professionnalisation peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

### **3. ... et qui rencontre un vrai succès auprès des adultes de plus de 26 ans en reconversion professionnelle et des grandes entreprises**

Le nombre de contrats de professionnalisation a dans un premier temps connu une croissance quasi constante : en 2012, 175 810 contrats étaient en cours au 31 décembre ; ce volume atteint un pic en 2018 avec 234 214 signés, avant de connaître une décroissance continue du fait de la montée en puissance du contrat d'apprentissage pour les moins de 26 ans. Au 31 décembre 2025, **64 100 contrats** étaient néanmoins toujours en cours. Les statistiques montrent par ailleurs que 73 % des bénéficiaires sortants de contrat de professionnalisation sont en emploi six mois après la fin de leur contrat. Parmi eux, plus de la moitié occupent un emploi durable et 67 % des anciens bénéficiaires de contrats de professionnalisation estiment que leur situation professionnelle s'est améliorée après leurs contrats.

L'analyse des données socio-économiques de ces contrats montre, qu'ils bénéficient à une **population plus âgée en reconversion professionnelle, dans des domaines où il n'existe pas nécessairement de formation diplômante** au sens classique de la formation continue. Les employeurs qui recourent à ce type de contrat sont quant à eux très majoritairement issus de **grandes entreprises**.

Ces contrats bénéficient **en priorité aux hommes** (53 % des contrats débutés en 2025) **de plus de 26 ans**, qui de ce fait ne sont pas éligibles au contrat d'apprentissage. Ainsi, 59 % des contrats signés en 2025 concernaient des plus de 26 ans et l'âge moyen d'entrée en contrat de professionnalisation était de 31 ans. S'agissant du niveau de formation, il convient de noter que 30 % des formations suivies sont des qualifications reconnues dans les classifications d'une convention

---

(1) Articles L. 6325-13 et L. 6325-14 du code du travail.

collective nationale non inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, signe que **les branches se sont emparées du dispositif** pour enrichir les parcours de formation professionnel en dehors des dispositifs diplômants nationaux. Les contrats signés sont majoritairement des contrats à durée déterminée (CDD) : 75 % des nouveaux contrats de professionnalisation sont à durée déterminée ou des contrats d'intérim même si la part des contrats à durée indéterminée progresse régulièrement. Trois contrats sur cinq ont une durée de neuf à dix-sept mois et près d'un contrat sur deux a été signé dans une entreprise de 250 salariés et plus. Les embauches en contrat de professionnalisation se font pour plus de 80 % dans le secteur tertiaire, 4 % dans la construction et 14 % dans l'industrie. Les principaux domaines concernés sont le soutien aux entreprises (34 % des contrats), le commerce (14 %) et l'action sociale et la santé (12 %) <sup>(1)</sup>.

Ce succès s'explique aussi pour partie par **un régime fiscal et économique incitatif pour les employeurs**. Les employeurs cotisant au régime d'assurance chômage, qui embauchent sous contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi indemnisé d'au moins 26 ans, peuvent prétendre à une aide forfaitaire de France Travail à conditions de ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économiques dans les six mois précédant l'embauche. Cette aide est d'un montant maximal de 2 000 euros et est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). Les employeurs peuvent bénéficier dans les mêmes conditions et pour un montant identique, d'une aide de l'État pour toute embauche de demandeur d'emploi âgé de plus de 45 ans. Enfin, une aide de 3 000 euros est versée par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) aux employeurs qui recrutent une personne en situation de handicap en contrat de professionnalisation.

Toutes ces aides sont cumulables, permettant ainsi aux employeurs de percevoir jusqu'à 7 000 euros pour l'embauche d'un salarié en contrat de professionnalisation. Jusqu'en 2024, les employeurs pouvaient bénéficier d'une aide exceptionnelle de 6 000 euros versée à toute entreprise (quelle que soit la taille de ses effectifs) embauchant des salariés en contrat de professionnalisation. Cette mesure a été supprimée par un décret du 27 avril 2024 <sup>(2)</sup>, ce qui a contribué à diminuer le nombre d'entrées annuelles en contrats : de 120 000 environ par an entre 2020 et 2024, à 80 000 entrées par an depuis cette date.

Les coûts pédagogiques afférents à la formation du bénéficiaire du contrat de professionnalisation sont entièrement pris en charge par l'opérateur de compétence dont relève l'entreprise. Enfin la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 <sup>(3)</sup> a inclus les rémunérations des salariés en contrat de professionnalisation

---

(1) Source : séries longues publiées par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, 27 février 2026.

(2) Décret n° 2024-392 du 27 avril 2024 portant suppression de l'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation.

(3) Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019.

dans le dispositif de réduction générale de cotisations sociales depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. La réduction est maximale au niveau du Smic, qui constitue le salaire de référence pour le barème de rémunération des contrats de professionnalisation.

## **B. LES ADAPTATIONS À CE CONTRAT PRÉVUES DANS LE CADRE DE L'EXPÉRIMENTATION**

### **1. L'expérimentation mise en place à compter de 2019 a contribué à élargir encore le dispositif pour le rapprocher du « sur mesure » pour les bénéficiaires les plus éloignés de l'emploi**

En 2016, les contrats de professionnalisation ont fait l'objet d'une première expérimentation avec l'ouverture à d'autres qualifications que celles prévues de droit **pour les demandeurs d'emploi les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail** y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposaient d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette expérimentation a permis la conclusion de contrats débouchant sur des blocs de compétences et des actions de pré-qualification. Il s'agissait ainsi d'accompagner de manière renforcée ces demandeurs d'emploi en leur offrant la possibilité d'obtenir une formation la plus adaptée possible à leurs besoins.

Le bilan de cette expérimentation a montré que 60 % des contrats de professionnalisation expérimentaux ont été conclus avec des demandeurs d'emploi. En revanche, le degré de qualification à l'entrée en contrat était largement supérieur à celui visé initialement : seuls 22 % des bénéficiaires avaient au maximum un titre de niveau CAP/BEP et 11 % avaient déjà un niveau bac +5. Sur la base de ce constat, l'expérimentation de 2016 n'a pas été renouvelée.

Toutefois, le législateur est à nouveau intervenu **en 2018** pour **redynamiser les modalités de formation** ouvertes aux salariés afin de favoriser leur évolution professionnelle et leur maintien dans l'emploi en ciblant de manière plus précise les bénéficiaires. La loi Avenir professionnel prévoit ainsi à titre expérimental, que par dérogation à l'article L. 6314-1 du code du travail, un contrat de professionnalisation puisse être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. Un décret du 26 décembre 2018 <sup>(1)</sup> a précisé le contenu de ce dispositif et notamment le rôle des opérateurs de compétences.

Le public visé a été précisé, n'incluant que :

- les jeunes sortis de l'enseignement scolaire sans qualification ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée ;

---

(1) 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.

– ainsi que les bénéficiaires de minimas sociaux.

Contrairement à l'expérimentation de la loi du 8 août 2016 <sup>(1)</sup>, celle de 2018, prévoit que les compétences devront être développées au cours du contrat sont définies par l'entreprise et l'opérateur de compétences, **en accord avec le salarié**. Cette définition des besoins de qualification au plus proche des réalités de l'entreprise s'inscrit dans la perspective d'une meilleure insertion professionnelle des bénéficiaires à l'issue du contrat. D'autre part, elle permet aux entreprises de **pouvoir embaucher d'emblée un salarié**, qui est formé au plus près des besoins réels du terrain.

Ce contrat de professionnalisation, qui peut être conclu sur l'ensemble du territoire national, ne peut excéder une durée de trois ans. Il peut définir un parcours de formation qui n'est pas nécessairement qualifiant, ni certifiant. Parallèlement à la mise en place de cette expérimentation, le législateur est venu **préciser dans la loi la notion de « bloc de compétences »** afin de renforcer la régulation de l'offre de certification professionnelle en lien avec les besoins de compétences du marché de l'emploi. La loi a, de ce fait, transféré à France compétences, la tenue du répertoire national de certification professionnelle afin de renforcer la cohérence entre les politiques de certification et celles relatives au développement des compétences. Dans le même temps, elle a introduit, à l'article L. 6113-1 du code du travail et par dérogation aux dispositions de l'article L. 6314-1 du même code, une définition de la notion de blocs de compétences, dans un souci de clarification pour les usagers et les entreprises et d'harmonisation des pratiques des organismes certificateurs. Les blocs de compétences constituent ainsi des *« ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées »*.

L'opérateur de compétences qui, dans le cadre de l'expérimentation, établit le parcours de formation, assure également le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié. L'opérateur de compétences enfin contribue à l'évaluation de la formation selon les modalités précisées par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle <sup>(2)</sup>.

## **2. Les reconductions successives de l'expérimentation – sans disposition législative – ont fragilisé le dispositif sur le plan juridique**

Initialement prévue pour une durée de trois ans à compter de 2018, l'expérimentation a été prolongée une première fois jusqu'au 31 décembre 2023 par

---

(1) 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) Décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 précité et 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.

la loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée »<sup>(1)</sup>.

Une nouvelle prolongation jusqu'au 31 décembre 2024 a été décidée en 2023, par un courrier conjoint du ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion et de la ministre déléguée chargée de l'enseignement et de la formation professionnels, sans que cette prolongation ait fait l'objet d'une disposition législative.

Depuis cette date, le dispositif est fragilisé par l'absence de base légale. Sur l'ensemble de la période 2018-2023, 35 356 contrats expérimentaux ont été conclus. En l'absence de disposition législative, aucun contrat expérimental nouveau ne peut être légalement conclu depuis le 31 décembre 2024.

### **3. Pourtant, son évaluation se révèle concluante pour les bénéficiaires, qui sont plus durablement réinsérés qu'avec le contrat de professionnalisation classique**

Dans son rapport d'évaluation remis au Parlement en juin 2025 et portant sur la période antérieure à février 2024, le Gouvernement qualifie l'expérimentation de « concluante ».

Il souligne notamment, que les contrats expérimentaux représentent environ 4,4 % des contrats de professionnalisation conclus depuis 2018 et ont permis à plus de 8 300 entreprises de former des salariés. Parmi les bénéficiaires de ce contrat : 44 % sont des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, et 46 % des jeunes de 16 à 25 ans. Les bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de solidarité représentent moins de 3 % des bénéficiaires.

Le rapport souligne que l'expérimentation favorise « *l'insertion des jeunes et/ou la réinsertion durable par l'emploi* » : plus de 50 % des contrats sont en effet conclus sous forme de contrats à durée indéterminée alors que cette proportion est inférieure à 18 % pour les contrats de professionnalisation classiques. Cette insertion est aussi plus durable six mois après la fin du parcours.

Il indique que la durée plus réduite des parcours de professionnalisation proposée constitue un facteur d'attractivité pour les employeurs, qui peuvent bénéficier plus rapidement d'un salarié formé, la souplesse du dispositif constituant un « *atout fort* ». Cela peut constituer également un facteur incitatif pour des demandeurs d'emploi très éloignés de la formation et qui ne souhaitent pas entrer dans un parcours long et diplômant trop proche d'un parcours éducatif classique. Enfin, la souplesse de la définition des parcours permet de répondre à des besoins de formation pour lesquels il n'existe pas d'offre de formation, par exemple dans le

---

(1) Loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée », article 17.

domaine de la fabrication des batteries pour les véhicules électriques, comme évoqué lors de l'audition par le rapporteur des représentants de la Fédération française des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

## II. LE DISPOSITIF PROPOSÉ

L'article unique de la proposition de loi déposée par Mme Nadège Havet et ses collègues du groupe Rassemblement des démocrates, progressistes et indépendants, adoptée par le Sénat le 3 juillet 2025, procède à une modification de l'article L. 6325-1 du code du travail afin **d'élargir la liste des qualifications** obtenues dans le cadre d'un contrat de professionnalisation **aux « blocs de compétences »** tels que définis à l'article L. 6113-1 du code du travail.

L'article L. 6325-1 du code du travail dispose, en son premier alinéa, que le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une des qualifications limitativement énumérées à l'article L. 6314-1, à savoir :

- un diplôme ou titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ;
- un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
- ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

L'introduction des blocs de compétences dans cette liste répond à une double exigence : tout d'abord, inscrire dans la loi une faculté qui, par sa souplesse, répond à une attente des salariés et des entreprises. En effet, les certifications enregistrées au répertoire nationale des certifications professionnelles sont d'ores et déjà découpées en blocs de compétences et peuvent donc à ce titre apparaître comme une partie de certification plus facilement valorisable sur le marché du travail pour le salarié. Ce faisant, le législateur ne reprend pas *stricto sensu* le dispositif expérimental, qui ne définissait pas le contenu de la formation élaborée par l'opérateur de compétences et l'employeur avec l'accord du salarié. Il permet également d'encadrer ces parcours et de promouvoir l'harmonisation des pratiques de formation dans le cadre de la régulation de l'offre de certification professionnelle en lien avec les partenaires sociaux.

Le 2° du I de l'article unique modifie également l'article L. 6325-3 du code du travail en précisant que **l'employeur s'engage à assurer la formation** des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation y compris lorsqu'ils visent l'acquisition de blocs de compétences. En remplaçant l'employeur au cœur du dispositif, la proposition de loi rappelle qu'il est responsable de l'utilisation qui est faite de ce type de contrat. Le contrat de professionnalisation ne peut être utilisé à des fins de formation étrangères au dispositif, et l'employeur doit veiller à ce qu'aucun détournement ne puisse être opéré ; la formation dispensée se distingue

notamment de l'adaptation au poste de travail, ce type d'action ayant vocation à être déployé dans le cadre du plan de développement des compétences conformément aux dispositions de l'article L. 6321-1 du code du travail. De même, l'obligation de formation est absolue : ainsi, sur le fondement de cet article, la Cour de cassation a rappelé que lorsque les parties sont liées par un contrat de professionnalisation à durée déterminée, « *la rupture avant l'échéance du terme ne peut intervenir, à défaut d'accord des parties, qu'en cas de faute grave ou de force majeure* » <sup>(1)</sup> : l'exclusion du salarié du centre de formation n'est pas un cas de force majeure autorisant de ce seul fait l'employeur à rompre ou à suspendre l'exécution du contrat et à être délié de ses obligations.

Pour se conformer à l'article 40 de la Constitution, le II du présent article prévoit une compensation des éventuelles conséquences financières de ce dispositif pour l'État par la majoration de l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I<sup>er</sup> du livre III du code des impositions sur les biens et services.

---

(1) Cour de cassation, chambre sociale, 31 octobre 2012, n° 1-21.734.

## TRAVAUX DE LA COMMISSION

*Au cours de sa première réunion du mercredi 20 mai 2026, la commission examine la proposition de loi, adoptée par le Sénat, portant pérennisation du contrat de professionnalisation expérimental (n° 1674) (M. Stéphane Viry, rapporteur) <sup>(1)</sup>.*

**M. Stéphane Viry, rapporteur.** Le taux de chômage atteint en France plus de 8 %, son plus haut niveau depuis cinq ans ; 2,6 millions de personnes sont au chômage. Certes, cette progression s'explique en partie par la dernière réforme de l'assurance chômage, qui a conduit les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) à s'inscrire à France Travail, mais un chiffre doit particulièrement retenir notre attention : le taux de chômage des jeunes, qui s'élève à 21,1 %. Ces données ne sont pas abstraites. Elles dessinent une réalité vécue quotidiennement par nos concitoyens et appellent des réponses pragmatiques et efficaces.

La présente proposition de loi vise à pérenniser une solution qui a démontré son utilité pour l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi. Vous savez mon attachement à ces sujets, la conviction qui m'anime, et avez connaissance de mes travaux en faveur d'un travail pour tous et de la possibilité de travailler mieux. Ce texte contribue directement à ces objectifs.

Le contrat de professionnalisation a été créé par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 et consacré par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Il a tout de suite trouvé son public. Avant son adoption, il n'existait pas spécifiquement, pour les adultes de plus de 26 ans, d'outil opérationnel permettant tout à la fois de gagner sa vie et de se former en vue d'une insertion professionnelle durable. L'apprentissage leur était fermé du fait de leur âge et les contrats de réinsertion étaient surtout destinés à des personnes précaires très éloignées de l'emploi : il y avait un angle mort. Il est parfois difficile, voire impossible, de concilier la formation initiale avec une vie familiale ou une vie d'adulte inséré : quand on doit assumer des dépenses de logement et de vie quotidienne, il n'est pas possible de s'arrêter de travailler pour retourner sur les bancs de l'école.

En 2018, le législateur a fait preuve d'audace puisqu'un amendement à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit une déclinaison expérimentale de ce dispositif. Contrairement au contrat de professionnalisation traditionnel, limité aux référentiels métiers préétablis par le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou aux certificats de qualification professionnelle, le contrat expérimental offre une souplesse inédite : il permet au salarié de valider un ou plusieurs blocs de compétences spécifiques, librement définis par l'employeur et l'opérateur de compétences (Opco), plutôt que l'intégralité d'une qualification professionnelle.

---

(1) <https://assnat.fr/q5vi5k>

Cette flexibilité répond à une réalité économique : de nombreuses entreprises ne trouvent pas de profils adaptés à leurs postes, particulièrement lorsqu'il n'existe aucune formation unifiée du fait de la spécificité de leurs besoins. Cette solution leur permet de construire le profil recherché avec le salarié volontaire. Le contrat répond également à une attente des entreprises elles-mêmes, qui souhaitent recruter sur des métiers en tension auxquels trop peu de personnes sont formées en France, ou sur des métiers pour lesquels les formations initiales n'existent pas encore, dans les secteurs les plus innovants notamment.

Lors de l'examen du projet de loi de finances (PLF) pour 2025, le Gouvernement avait tenté de pérenniser cette expérimentation par amendement, en proposant un dispositif identique à celui que nous examinons aujourd'hui. Cet amendement a toutefois été déclaré irrecevable au regard de la loi organique relative aux lois de finances. C'est pour cette raison qu'il nous a semblé essentiel d'inscrire cette proposition de loi dans notre niche parlementaire : il serait regrettable de laisser disparaître un outil qui fonctionne, faute de véhicule législatif pour le pérenniser.

Les résultats de cette expérimentation sont éloquentes et méritent que nous nous y arrêtons. Le taux de satisfaction à la sortie d'un contrat de professionnalisation est très élevé : les ruptures de contrat sont faibles, s'établissant à 11 %, contre 22 % en moyenne dans l'apprentissage. Le taux de succès aux examens qualifiants est élevé, dépassant 80 %, alors qu'un jeune sur deux en France sort du système scolaire sans qualification, sans même le brevet des collèges.

L'insertion dans l'emploi durable est elle aussi remarquablement élevée : 73 % des bénéficiaires sortant d'un contrat de professionnalisation sont en emploi six mois après la fin de leur contrat, et plus de 50 % d'entre eux occupent un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI). Enfin, 67 % de nos concitoyens ayant bénéficié de ce parcours indiquent qu'il a durablement et positivement changé leur situation professionnelle.

Depuis 2018, plus de 35 000 contrats expérimentaux ont été conclus, dont une part importante en CDI. Les employeurs et les organisations patronales interrogés ont salué cette flexibilité qui permet d'adapter le parcours de formation du salarié sans que ledit parcours soit forcément certifiant ou diplômant. Les neuf Opco ayant participé à cette expérimentation soulignent unanimement que la souplesse du dispositif constitue un atout. Les bénéficiaires sont en outre assurés de recevoir une formation en adéquation avec un besoin réel des entreprises, ce qui leur garantit un accès à l'emploi durable à la sortie du contrat.

Cette souplesse présente également un avantage temporel puisque, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation expérimental, le parcours de formation est plus court que dans le cadre d'un contrat de professionnalisation de droit commun. Les entreprises peuvent ainsi employer plus rapidement un salarié formé, ce qui représente un atout considérable dans un contexte de difficultés de recrutement et de pénurie de main-d'œuvre.

L'expérimentation a donc porté ses fruits, suscitant des retours positifs des employeurs comme des salariés et donnant surtout des résultats solides en matière d'insertion durable dans l'emploi. Cette proposition de loi issue du Sénat vise à pérenniser une solution qui a clairement fait la preuve de son utilité pour l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi. Elle prend en compte les observations du rapport du Gouvernement et s'inscrit dans une démarche de dialogue social exemplaire saluée par les partenaires sociaux, qui ont été associés à la réflexion.

Une adoption dans une version conforme à celle du Sénat permettrait de répondre à l'urgence. Alors qu'il y a 2,6 millions de demandeurs d'emploi et 21 % de jeunes sans travail, nous avons le devoir d'apporter des réponses concrètes ; ce texte en est une. Pour qu'il puisse entrer en application au plus vite, je vous demande solennellement de l'adopter conforme. Il est attendu par les demandeurs d'emploi qui aspirent à retrouver le chemin de l'insertion, il est réclamé par les entreprises qui cherchent à former leurs futurs collaborateurs et il est soutenu par les syndicats qui ont été consultés dans le cadre de nos travaux préparatoires.

Ne laissons pas expirer un outil qui fonctionne. En adoptant cette proposition de loi, vous répondrez à beaucoup d'attentes et vous donnerez à notre système de formation les moyens de ses ambitions.

**M. le président Frédéric Valletoux.** Nous en venons aux interventions des orateurs des groupes.

**M. Gaëtan Dussausaye (RN).** Si certains dispositifs d'aide à la réinsertion, de professionnalisation ou d'apprentissage n'atteignent pas leur cible ou sont redondants, le contrat de professionnalisation, qu'il soit de droit commun ou expérimental, fonctionne.

Le fait que le dispositif soit expérimental a suscité une forme d'instabilité juridique et a empêché, depuis fin 2023 environ, qu'il soit utilisé de façon sécurisée.

Certes, le contrat expérimental ne représente que quelque 4 % de l'intégralité des contrats de professionnalisation, mais il concerne tout de même beaucoup de monde : 8 387 entreprises et plus de 35 356 personnes y ont eu recours, dont une part importante de jeunes et de demandeurs d'emploi.

Notre groupe soutient évidemment la pérennisation du dispositif, en espérant qu'un vote conforme permettra d'accélérer les procédures et évitera une perte de temps supplémentaire. On sait qu'en dépit du succès du contrat expérimental, tous les organismes de formation n'en font pas la publicité et que dans les secteurs de la construction, du commerce ou de la santé, certains Opco n'y ont pas recours. Peut-être cette pérennisation permettra-t-elle d'y remédier.

**M. Didier Le Gac (EPR).** Le contrat de professionnalisation a été créé par l'ANI de 2003. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018, qui

a réformé la formation professionnelle, en a créé une version expérimentale pour deux ans, qui a été reconduite puis prolongée jusqu'en 2024. Il n'est toutefois plus possible, depuis janvier 2025, de conclure de tels contrats, d'où la nécessité de statuer sur leur avenir.

Le groupe sénatorial Rassemblement des démocrates, progressistes et indépendants est à l'initiative de ce texte de pérennisation, largement adopté par nos collègues sénateurs – il n'y a eu aucun vote contre – et repris aujourd'hui par nos collègues du groupe LIOT. Le groupe EPR y est naturellement très favorable. En effet, le rapport remis par le ministre du travail montre que l'expérimentation du dispositif est particulièrement encourageante. J'avais d'ailleurs moi-même déposé, au nom de mon groupe, une proposition de loi identique.

Depuis 2018, 35 356 contrats de professionnalisation expérimentaux ont été signés par 8 387 entreprises : ce n'est pas rien. Ces contrats, qui durent neuf à douze mois, ont l'avantage d'être plus courts que les contrats de professionnalisation classiques. Surtout, ils se distinguent par une insertion ou une réinsertion durable dans l'emploi, avec un taux de CDI atteignant 51 à 62 % selon les secteurs.

Le dispositif est jugé souple ; il permet d'une part de mieux individualiser les parcours, d'autre part de répondre de façon plus fine aux besoins en compétences des employeurs. Il est bien adapté à un public particulier, éloigné du marché de l'emploi, et répond aux besoins spécifiques des entreprises.

Nous espérons que l'adoption du présent texte permettra une meilleure reconnaissance de ce dispositif encore relativement peu promu par les organismes de formation.

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** Ce qui est en jeu avec ce texte, c'est le remplacement de la qualification par la compétence. Parlons concrètement : ce n'est pas parce que je me fais un shampoing le matin que je suis coiffeur. Or le contrat d'alternance, en l'occurrence de professionnalisation, forme à des blocs de compétences – des espèces de gloubi-boulga qui varient d'une boîte à l'autre – plutôt qu'à des qualifications transversales reconnues par tous.

Restons dans le domaine de la coiffure : en l'absence de diplôme, un employé est classé au niveau 1 et perçoit 1 843 euros brut par mois. Avec un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), il est classé au niveau 2 et perçoit 1 869 euros brut : la détention de ce diplôme lui rapporte 312 euros de plus par an. Or, avec le contrat de professionnalisation expérimental, un employeur pourra désormais former son employé à un seul des deux blocs de compétences essentiels du CAP : faire une coupe de cheveux, ou bien conseiller les clients. Par rapport à la situation antérieure, l'employé sera payé 312 euros de moins à l'année et, faute de CAP, ne pourra pas ouvrir sa propre boutique. Cette logique de sujétion est dangereuse.

Elle répond à une demande ancienne d'une partie du patronat : recruter les gens en fonction de compétences qui dépendent du jugement personnel de

l'employeur et peuvent donc être remises en cause. Un salarié jugé selon un référentiel de compétences peut en effet être considéré comme moins compétent lorsqu'il prend un nouveau poste, alors qu'il ne sera jamais moins qualifié.

En 2027, avec Jean-Luc Mélenchon, nous ferons l'inverse : nous nous battons pour que soit reconnue la qualification de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses – leur formation, leur diplôme, leur expérience – afin que, tout au long de leur vie, d'une entreprise à l'autre, leur carrière ne soit que progression. Avec la qualification, on classe ; avec la compétence, on déclasse.

**M. Elie Califer (SOC).** Institué à titre expérimental par la loi du 5 septembre 2018 puis prorogé à plusieurs reprises, le contrat de professionnalisation expérimental permet au salarié de valider un ou plusieurs blocs de compétences sans viser une certification complète.

Sur le principe, cette souplesse se veut adaptée aux personnes éloignées de l'emploi. Elle vise à faciliter un retour progressif sur le marché du travail par l'acquisition de compétences ciblées – ce qui précarise un tant soit peu.

Cette logique de souplesse ne doit toutefois pas conduire à orienter les personnes concernées vers des parcours allégés par défaut, faute de solution alternative réelle. L'accès progressif à la qualification n'est pertinent que s'il relève d'un choix et non d'une contrainte liée à l'éloignement de l'emploi : le risque serait de créer une forme de formation au rabais pour ceux qui disposent déjà de moins de perspectives d'inclusion professionnelle.

Si ce dispositif a été pensé pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, nous pouvons nous interroger sur l'usage qui en est fait. Sert-il réellement cet objectif ou répond-il avant tout aux besoins immédiats des employeurs ? Permet-il réellement une insertion durable de ses bénéficiaires sur le marché du travail ?

Nous avons manqué d'éléments pour évaluer sérieusement l'expérimentation. Le document faisant office de rapport d'évaluation prévu par la loi de 2018, transmis tardivement aux membres de la commission des affaires sociales et toujours pas rendu public, demeure particulièrement lacunaire. Il révèle néanmoins un faible recours au contrat expérimental dans certains territoires pourtant fortement touchés par le chômage, comme les régions Occitanie ou Provence-Alpes-Côte d'Azur. Dans les territoires ultramarins, comme la Guadeloupe, son utilisation demeure marginale, dans le prolongement du succès déjà limité des contrats de professionnalisation de droit commun. Cette situation n'est pas sans susciter des interrogations.

Les effets de cette expérimentation demeurant insuffisamment documentés et particulièrement superficiels, le groupe Socialistes et apparentés fera le choix de l'abstention.

**M. Jérôme End (DR).** Cette proposition de loi, adoptée au Sénat le 3 juillet 2025, y a été votée par le groupe Les Républicains et Union Centriste, la gauche s'étant abstenue.

Le contrat de professionnalisation expérimental permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi de disposer d'une formation sur mesure ; il offre aux entreprises la possibilité d'embaucher des salariés formés au plus près de leurs besoins réels. En effet, la formation n'a pas nécessairement pour finalité l'acquisition d'une certification officielle mais plutôt de blocs de compétences spécifiques, définis en concertation avec l'employeur et l'organisme de formation.

Le bilan semble positif. Plus de 87 000 contrats de professionnalisation ont été conclus en 2024. Parmi les bénéficiaires des contrats expérimentaux, 46,86 % sont des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans et 44,31 % des jeunes de 16 à 25 ans. Ces contrats sont favorables à une insertion durable dans le secteur des entreprises de proximité. Plus de 58 % des contrats expérimentaux sont ainsi conclus sous la forme d'un CDI.

Alors qu'il a récemment dépassé 8 % de chômage, notre pays compte près de 480 000 emplois vacants. Ce paradoxe est parfois le fruit d'une inadéquation entre l'offre d'emploi et la formation des demandeurs. Le contrat de professionnalisation répond en partie à cette difficulté en permettant à l'employeur de former un employé en fonction des besoins réels de l'entreprise et en sortant de l'assistanat des Français qui souhaitent se former et travailler. La défense de la France qui travaille est une préoccupation de notre groupe.

Il est néanmoins nécessaire de clarifier l'incidence financière de la pérennisation du dispositif : avec un coût de 8 762 euros par contrat de professionnalisation en 2023, des mécanismes de régulation doivent être envisagés. Une fois cette clarification obtenue, les députés du groupe Droite Républicaine voteront naturellement pour cette proposition de loi.

**M. Sébastien Peytavie (EcoS).** Ce type de contrat mène tout droit vers une main-d'œuvre monovalente et toujours plus corvéable. L'expérimentation de contrats de professionnalisation basés sur des compétences précises tire vers le bas la formation des travailleuses et travailleurs. Avec ce type de contrat qui individualise à l'extrême, la formation ne se tourne plus vers la qualification à un métier, adossée à une grille de salaires et à une convention collective : elle sert à répondre de façon exclusive aux besoins précis d'un patron. Il s'agit de constituer une flotte de travailleurs à la carte, de tâcherons, qui sauront répondre à l'instant T à une offre d'emploi mais qui seront ensuite incapables ensuite de valoriser leur formation sur le marché de l'emploi, ayant appris seulement un quart voire un dixième du métier.

Ce type de contrat à la carte renforce la dépendance du travailleur à l'employeur ; c'est une boîte à précarité. Le rapport de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques est formel : si les employeurs peinent à

recruter, ce n'est pas en raison d'un manque de main-d'œuvre qualifiée mais en raison d'un manque de travail rémunérateur. Un contrat de professionnalisation peut payer seulement 55 % du Smic, soit moins de 1 000 euros par mois. Qu'y a-t-il d'attrayant à vivre avec une telle somme pour obtenir une demi-qualification ?

Même si le rapport souligne le succès de l'expérimentation, 42 % des contrats ont été conclus dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD). Les cibles sont les demandeurs d'emploi très éloignés du travail et les personnes allophones. Il s'agit donc d'aller chercher les personnes les plus corvéables pour les mettre rapidement au service d'un patron. Contre ces contrats précaires qui tirent vers le bas les qualifications et fragmentent le travail, nous défendons l'idée d'un travail qui dure, qui rémunère et qui permette aux travailleurs et travailleuses de développer un savoir-faire tout au long de leur carrière.

**M. Nicolas Turquois (Dem).** Le contrat de professionnalisation est l'un des outils les plus efficaces dont nous disposons pour réconcilier formation et emploi. En combinant apprentissage pratique et activité en entreprise, il atteint des publics que les dispositifs classiques peinent parfois à toucher. Les 81 800 contrats ayant débuté en 2025 en témoignent.

Avec la loi du 5 septembre 2018, on a voulu aller plus loin en prévoyant une formule plus souple. Plutôt que de s'appuyer sur une certification préexistante, le contrat expérimental laisse à l'employeur et à l'opérateur de compétences le soin de définir ensemble les blocs de compétences à acquérir, au plus près des besoins réels du secteur. C'est une logique d'adéquation utile notamment pour les métiers en tension, pour lesquels les référentiels de certification ne reflètent pas toujours la réalité des recrutements. Le bilan de cette expérimentation est encourageant. Entre 2018 et 2023, 35 356 contrats ont été conclus avec près de 8 400 entreprises.

Le rapport d'évaluation prévu par la loi confirme l'intérêt du dispositif pour des parcours adaptés, complémentaires et non concurrents des parcours de droit commun. Les contrats expérimentaux ne représentent en effet que 4 % du total des contrats de professionnalisation, ce qui montre qu'ils répondent à des besoins spécifiques sans remettre en cause l'équilibre général du système.

L'expérimentation est arrivée à échéance, créant un vide juridique que la proposition de loi a précisément vocation à combler. Il nous appartient d'apporter une réponse pérenne, en veillant à ce que la souplesse offerte par le dispositif s'accompagne de garanties suffisantes pour assurer la qualité des parcours et favoriser une insertion durable. Il conviendrait d'autant plus d'encourager activement sa diffusion auprès des employeurs les plus susceptibles d'en bénéficier.

Vous l'aurez compris, notre groupe soutiendra ce texte.

**M. François Gernigon (HOR).** Souvent, les entreprises des territoires industriels, d'artisanat ou de logistique ont des besoins en recrutement mais ne trouvent pas les profils correspondants ; elles sont donc disposées à former. En face,

il y a des jeunes, des demandeurs d'emploi ou des personnes en reconversion qui ne cherchent pas forcément une formation de plusieurs années mais une montée en compétences rapide, ciblée, qui leur permette de remettre un pied dans l'emploi.

C'est précisément ce que permet le contrat de professionnalisation. L'expérimentation lancée en 2018 a montré toute son utilité. Plus de 35 000 contrats ont été signés, avec des résultats intéressants en matière d'insertion professionnelle et de transformation en CDI. Ce contrat répond aussi à des besoins très spécifiques des employeurs, notamment dans certains métiers de niche où il n'existe pas toujours de formations certifiantes adaptées, comme celui d'opérateur de dorure en imprimerie.

Finalement, le texte que nous examinons relève surtout du pragmatisme. Quand un dispositif fonctionne, qu'il est utilisé et qu'il répond à un vrai besoin économique et social, il faut savoir le stabiliser. Parce qu'il faut aussi le dire clairement : nous ne pouvons pas continuer à faire fonctionner, sur la seule base de courriers ministériels, un dispositif qui coûte plusieurs millions d'euros aux finances publiques. Depuis la fin de l'expérimentation, ce contrat perdure dans un flou juridique qui n'est satisfaisant ni pour les entreprises, ni pour les organismes de formation, ni pour les salariés. Notre rôle est aussi de donner un cadre stable et durable à un outil qui fonctionne sur le terrain.

Il est donc nécessaire de sécuriser ce dispositif dans la loi, tout en gardant un cadre clair et exigeant s'agissant des blocs de compétences rattachées aux certifications professionnelles. Pour l'ensemble de ces raisons, le groupe Horizons & Indépendants votera en faveur de cette proposition de loi.

**Mme Constance de Pélichy (LIOT).** Je me réjouis que nous examinions cette proposition de loi qui nous vient du Sénat. Ce texte vise à pérenniser un dispositif qui a fait la preuve de son utilité pour l'insertion professionnelle : le contrat de professionnalisation expérimental.

Celui-ci a démontré son efficacité pour les publics éloignés de l'emploi ainsi que pour les jeunes. Il permet de se former tout en travaillant, de se reconvertir et d'acquérir rapidement des compétences adaptées aux besoins réels des entreprises, y compris dans des métiers pour lesquels il n'existe pas de formation classique.

Expérimenté pendant cinq ans, ce contrat a porté ses fruits. Plus de 35 000 ont été signés, dont une part importante en CDI. Les employeurs comme les salariés en dressent un bilan positif. Dès lors, il serait incompréhensible de laisser disparaître un outil qui fonctionne, simplement faute d'une base législative pérenne.

L'intérêt du dispositif réside dans sa souplesse. Là où les parcours traditionnels sont parfois trop rigides, ce contrat permet une formation construite sur mesure, au plus près des compétences attendues sur le terrain. C'est particulièrement utile dans certains secteurs en tension ou pour des métiers très spécifiques pour lesquels il n'existe pas de formation *ad hoc*. Je pense notamment aux opérateurs de

dorure d'imprimerie, aux conducteurs de citernes ou aux personnes intervenant dans la fabrication des batteries.

Cette pérennisation apportera également de la visibilité aux Opco et à différents secteurs – la santé, le commerce ou la construction, notamment – qui pourront investir pleinement dans ce mécanisme sans craindre sa disparition à court terme.

Au fond, ce texte repose sur une idée simple : former de façon plus souple, au plus proche des besoins des salariés et des employeurs, pour insérer plus durablement. Le groupe LIOT est profondément attaché à cette logique qui associe emploi, qualification et adaptation aux besoins économiques. C'est pourquoi nous avons proposé que ce texte soit examiné dans le cadre de notre niche et appelons l'ensemble de nos collègues à l'adopter conforme.

**M. Yannick Monnet (GDR).** J'ai deux remarques à faire. Sur la forme, d'abord, j'ai cru un instant que ce texte était un projet de loi déguisé ! Certes repris par LIOT, il est en effet issu d'un groupe sénatorial très proche du Gouvernement et reprend les termes d'un amendement défendu par celui-ci pendant l'examen du PLF 2025, qui avait été écarté. Un projet de loi présente cependant l'avantage de s'accompagner d'une étude d'impact plus conséquente qu'une simple évaluation de sept pages. Je ne comprends pas comment le Sénat a pu voter un texte alors qu'il n'existait pas encore de rapport : quelle était son intention ?

Sur le fond, le dispositif introduit dans la loi une dérogation au principe de qualification au profit de l'acquisition de blocs de compétences, c'est-à-dire de bouts de compétences sans grande cohérence pour le travailleur. Acquis au détriment d'une qualification ou d'une certification complète, ces blocs n'améliorent pas forcément l'insertion professionnelle dans la durée. Bien souvent, ils desservent le salarié dont les compétences, au regard notamment d'une grille salariale, ne sont pas valorisées.

Cette flexibilité traduit l'exigence d'une employabilité immédiate et fonction des besoins de l'employeur, sans vision à long terme pour le travailleur. Le rapport du Sénat ne fait d'ailleurs état que de la satisfaction des organisations patronales et du plébiscite des employeurs. Or ce texte vise à modifier profondément et définitivement le contrat de professionnalisation qui, sous sa forme actuelle, est un dispositif utile puisqu'il permet l'acquisition d'une qualification ou d'une certification. Ce n'est pas une modification anodine ou marginale en termes de droit à la formation.

**M. le président Frédéric Valletoux.** Nous en venons aux interventions des autres députés.

**Mme Justine Gruet (DR).** Le contrat de professionnalisation expérimental permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi notamment de disposer d'une formation sur mesure, et aux entreprises d'embaucher un salarié formé au plus près de leurs besoins réels.

Il ne se limite pas à l'obtention d'une qualification formelle, mais vise plutôt à favoriser le développement de compétences plus accessibles, l'objectif étant de trouver un travail. Le bilan de cette expérimentation montre que les employeurs concernés ont joué le jeu de l'insertion durable. Alors que le taux de chômage a récemment dépassé 8 %, notre pays compte près de 500 000 emplois vacants. Ce paradoxe est le fruit d'une inadéquation entre l'offre d'emploi et la formation des demandeurs.

Le contrat de professionnalisation expérimental permet, grâce à sa flexibilité, de former un employé éloigné du marché du travail en adaptant sa montée en compétences aux besoins réels de l'entreprise.

C'est un dispositif très intéressant du fait de sa souplesse d'utilisation. Le secteur agricole y a régulièrement recours pour fournir une reconnaissance aux futurs salariés et futurs installés en agriculture. C'est aussi un outil essentiel pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) comme Soelis, dans le Jura, qui apporte à nos agriculteurs de la souplesse dans leurs recrutements.

Par conséquent, nous accueillons avec bienveillance l'inscription de cette proposition de loi à l'ordre du jour de la niche parlementaire du groupe LIOT, tout en appelant à la vigilance quant au financement du dispositif. Vous le savez, la défense la France qui travaille est une préoccupation majeure de la Droite Républicaine.

**Mme Sylvie Bonnet (DR).** La pérennisation du contrat de professionnalisation expérimental n'est pas un simple ajustement technique : c'est un choix politique clair en faveur de l'emploi, de la montée en compétences et de la responsabilité.

Ce dispositif a démontré son efficacité. Il permet des parcours réellement adaptés aux besoins des entreprises, il facilite l'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi et il répond aux tensions de recrutement dans les secteurs essentiels. Nous devons regarder les faits : il fonctionne, les entreprises s'en saisissent, les bénéficiaires retrouvent un emploi et les branches professionnelles y voient un outil utile et agile.

Pérenniser ce contrat, c'est envoyer un message de confiance : confiance envers les entreprises qui forment, confiance envers les demandeurs d'emploi qui veulent rebondir, confiance envers les territoires qui ont besoin de solutions concrètes. C'est une politique pragmatique, efficace et tournée vers l'activité. Loin des postures idéologiques, nous renforçons un outil qui marche, nous sécurisons les parcours et nous donnons de la visibilité aux acteurs.

**M. le rapporteur.** M. Dussausaye a évoqué un dispositif qui fonctionne et doit être sécurisé : je note ses propos constructifs. Ils rejoignent ceux de M. Le Gac, qui a cité le rapport d'évaluation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) faisant état d'une expérimentation concluante. Tous deux

ont toutefois souligné que le dispositif était insuffisamment valorisé ; il conviendra d’y remédier, dès lors que la proposition de loi aura été adoptée.

Sans doute avons-nous avec M. Clouet une divergence quant à l’enjeu du texte. Pour moi, c’est l’insertion professionnelle durable : il s’agit de permettre aux personnes qui sont hors de l’emploi d’apprendre un métier, d’acquérir des compétences et un savoir-faire.

J’entends les craintes exprimées par M. Califer à l’égard du principe de souplesse qui sous-tend le texte. J’observe pour ma part qu’après six ou sept ans d’expérimentation, les 35 000 bénéficiaires du contrat émettent des avis très favorables. Les chiffres démontrent que la mise en œuvre pratique du dispositif apporte déjà des garanties.

M. End a fait une description très juste, sur le plan statistique, de la mise en application du contrat de professionnalisation expérimental. Il appelle à la vigilance quant au financement du dispositif. Ce sont principalement les Opco, eux-mêmes financés par les cotisations des entreprises, qui payent les formations, à hauteur de 5 000 euros environ : il n’y a donc pas lieu de craindre une inflation de la dépense publique.

L’intervention de M. Peytavie appelle une discussion plus doctrinale. Nos positions ne sont pas éloignées, mais nous avons une divergence quant à l’objectif à viser en priorité. Ce qui m’importe quant à moi, c’est de sortir du chômage coûte que coûte les hommes et les femmes dont l’employabilité est très faible – et que, sans ce type de contrat, on laisse parfois en dehors de l’emploi. Il faut savoir parfois ajuster les solutions d’insertion professionnelle. J’ajoute que les compétences ne sont pas définies par l’employeur seul, mais en association avec le travailleur et l’Opco.

M. Turquois a souligné que ce contrat avait pour finalité de répondre au mieux aux besoins des différents secteurs, en recherchant l’adéquation optimale pour les différentes parties prenantes. C’est effectivement l’objectif du texte.

M. Gernigon a indiqué, comme je viens de le faire, qu’il s’agissait de remettre le pied à l’étrier d’hommes et de femmes qui ne sont pas dans l’emploi et a souligné l’utilité, démontrée par le rapport de la DGEFP, du dispositif.

Mme de Pélichy a rappelé le sujet qui nous préoccupe : si on ne vote pas ce texte avant le 31 décembre 2026, le dispositif sera caduc et les opérateurs de l’emploi n’auront plus cette mesure à disposition. Il est urgent d’adopter cette solution qui a été testée et dont l’évaluation est positive.

Il ne s’agit pas d’un projet de loi déguisé, monsieur Monnet. Vous connaissez mon degré de liberté : quand j’ai eu connaissance de cette proposition de loi, j’ai pris la décision personnelle de la soumettre à mon groupe parce que j’ai des convictions concernant l’emploi et que ce contrat permet de proposer un emploi à tous ceux qui n’y ont pas accès. De plus, l’échéance du 31 décembre et la nécessité de trouver une

fenêtre législative me taradaient. Mon groupe a ensuite accepté d'inscrire le texte à l'ordre du jour de sa niche.

Enfin, si je comprends la position exprimée par certains sur les blocs de compétences, je ne partage pas l'idée selon laquelle ils desserviraient le salarié. Je considère que dès lors qu'une compétence est donnée, c'est déjà cela d'acquis, car cela donne de la valeur ajoutée à une personne qui, jusque-là, était sans rien. Elle n'en ressortira pas amoindrie, mais renforcée. J'y reviendrai, mais la proposition de loi est d'ailleurs encore plus contraignante que l'expérimentation quant à la compétence requise.

Voilà ce que je pouvais répondre aux orateurs de groupe ; cela répond également aux interventions de Mmes Gruet et Bonnet.

*Article unique : Pérennisation du dispositif expérimental de contrat de professionnalisation visant à acquérir des compétences librement définies par l'employeur et l'opérateur de compétences*

*Amendement de suppression AS2 de M. Hadrien Clouet*

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Nous vivons dans un monde beau et merveilleux où patrons et salariés peuvent discuter des compétences dans la joie, car la discussion se fait d'égal à égal. Nous vivons dans un monde merveilleux où il n'y a pas 400 000 à 500 000 emplois pour 6 millions de personnes en recherche d'emploi, et où la commission des affaires sociales enchaîne des textes assez marginaux, parfois cosmétiques, sans s'attaquer aux problèmes de fond.

Le présent texte fait de nouveau reculer les droits des salariés. Mettons les pieds dans le plat et regardons qui sont les publics ciblés : les jeunes de moins de 26 ans – le pays compte 1 500 000 jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation, les Neet – à qui l'on dit que c'est la seule solution. C'est le même raisonnement que pour le RSA, qu'on peut désormais supprimer à quelqu'un qui n'accepterait pas ce que lui propose France Travail. Vous ne pouvez donc pas dire qu'il n'y a pas un rapport de classe et que celui-ci n'est pas défavorable au salarié – surtout quand il est jeune, car il est alors moins bien payé.

La qualification et la compétence sont au cœur du débat. Les associations qui travaillent sur la formation professionnelle le disent : quand le Medef parle de ce sujet avec le ministère de l'éducation nationale, il a les dents qui rayent le parquet. La qualification assurée par l'éducation nationale permet d'accéder à toute une série de métiers, contrairement à la compétence, qui ne fonctionne qu'au sein de l'entreprise. Si nous voulons préserver la qualification, c'est parce que c'est dans l'intérêt de tous les salariés ; c'est la raison pour laquelle il existe un ministère de l'éducation nationale et des formations publiques. Non seulement ce texte ne résout pas le problème de fond, mais il offre un trop gros cadeau au Medef, alors que le rapport de force avec les salariés lui est déjà trop favorable.

Enfin, je souhaite que l'on puisse un jour débattre des solutions pour ne plus connaître de pénurie d'emplois, plutôt que de faire du cosmétique. C'est donc pour nous permettre d'ouvrir ce grand débat que nous vous proposons de supprimer l'article unique.

**M. le rapporteur.** Si je vous soumetts une proposition de loi, ce n'est pas pour la saborder en supprimant son article unique. Nous avons une différence de position : j'essaie d'être pragmatique, tandis que vous manifestez dans votre prise de parole une forme de dogmatisme. Or les faits sont têtus : 35 000 personnes et 8 300 entreprises ont été bénéficiaires de ce dispositif. Il répond aux besoins du marché du travail et à la réalité économique, qui peut être assez dure : il n'y a pas assez de candidats qualifiés pour répondre à des offres d'emploi qualifié. Il faut donc bien trouver le moyen de mettre tout cela en adéquation, alors que, chaque année, 150 000 offres d'emploi ne sont pas pourvues et près de 75 000 jeunes sortent du système de formation sans diplôme ni emploi. Ces chiffres m'ont frappé, raison pour laquelle j'ai cherché à faire progresser la cause.

Cette proposition de loi est le fruit d'observations menées pendant six ou sept ans sur le terrain. L'évaluation est positive puisque l'expérimentation est concluante, y compris pour des personnes allophones ou rétives à la scolarisation. Être pragmatique ne signifie pas faire preuve d'entêtement. L'objectif est de donner un emploi à tous dans notre pays ; pour cela, il faut continuer de s'en donner les moyens. L'évaluation étant positive, je ne vois pas pourquoi on priverait notre politique de l'emploi de cet outil.

Avis défavorable à cet amendement qui vise à supprimer totalement la proposition de loi.

**M. Nicolas Turquois (Dem).** Monsieur le rapporteur, vous avez parlé d'une différence de positionnement avec notre collègue Boyard : c'est un doux euphémisme ! Nous venons d'entendre une de ces caricatures dont La France insoumise est coutumière, démontrant une méconnaissance totale de la réalité du terrain. Pour des personnes très éloignées du marché du travail, suivre une formation peut déjà constituer un obstacle difficile à franchir. Il faut donc adopter une démarche progressive, centrée sur certaines compétences, pour les ramener vers l'emploi. Ce texte ne répond sans doute pas à tous les besoins, mais les statistiques qui ont été publiées et les retours du terrain illustrent l'efficacité de cette approche progressive qui, en proposant un chemin allant de la formation à l'emploi, permet à des personnes qui en sont éloignées de renouer avec le travail et de financer les droits du travail pour l'ensemble des salariés de ce pays. Je suis donc totalement défavorable à cet amendement.

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Pour remédier aux difficultés d'accès à l'emploi en France, vous proposez toujours la même solution : faire des cadeaux aux patrons et réduire les droits des salariés. Cela fait des années que ça dure et je n'ai pas l'impression que cela ait fonctionné. Pourtant, quelle solution nous proposez-vous avec ce texte ? Faire des cadeaux aux patrons et réduire les droits des salariés.

Et c'est moi que vous accusez de dogmatisme ! Non seulement vous faites preuve de dogmatisme, mais vous n'avez pas la légitimité politique pour agir ainsi puisque, je le rappelle, c'est nous qui avons gagné les élections.

Par ailleurs, pourquoi nombre de jeunes ne se tournent-ils pas vers les emplois pour lesquels ils ont été formés ? Peut-être faudrait-il se poser la question de l'orientation subie. Les associations de l'orientation professionnelle disent que les élèves qui, en fin de troisième, sont envoyés dans une filière où ils ne voulaient pas aller, se contentent de finir la formation, parce que ce n'est pas le métier qu'ils veulent faire. C'est ainsi que l'on se retrouve avec une pénurie de salariés dans des métiers très techniques, nécessitant une haute qualification, parce qu'on a échoué dans l'orientation.

Or ce sont précisément ces publics-là qui sont ciblés par votre texte. Les moins de 26 ans éloignés de l'emploi et les allocataires du RSA sont des personnes pour qui le système scolaire, autrement dit l'orientation, n'a pas fonctionné. Et, pour toute réponse, vous vous contentez de dire : « C'est déjà ça. » Mais quelle générosité ! Quelle bonté d'âme ! Après l'échec de votre politique générale, vous ne leur donnez que des miettes. Cela fait des années que vous appliquez cette méthode, sans que cela règle le problème : voilà pourquoi nous vous proposons de supprimer cet article.

Je sais que je ne vous convaincrs pas mais je me rassure en pensant que nous allons convaincre des millions de Français et que, en 2027, avec Jean-Luc Mélenchon, nous réglerons le problème à la racine.

**M. Yannick Monnet (GDR).** Je ne suis pas pour la suppression de cet article car il concerne un sujet important, dont nous devons débattre. Toutefois, et sans vouloir vous faire un procès d'intention, un point m'embête dans votre argumentation : vous parlez de « *donner un emploi* ». Or c'est une véritable relation contractuelle qui s'établit entre, d'un côté, des personnes ayant besoin de travailler et, de l'autre, un monde économique qui a besoin de compétences. C'est cette relation que règle le contrat de professionnalisation.

Le principal enjeu est de faire en sorte que les gens ne soient pas prisonniers de leur emploi. Les qualifications servent à cela, car elles permettent aux travailleurs de changer d'employeur quand ils le souhaitent, pour des raisons qui ne tiennent pas toutes à la nature de leur emploi. Le problème, avec les blocs de compétences, c'est qu'ils cantonnent la personne qui a été formée à un outil de production propre à un employeur. Le risque est là – je ne suis pas en train de dire que le texte n'est pas bon, mais qu'il suscite des craintes.

La question de la qualification est centrale dans le débat sur le contrat de professionnalisation, raison pour laquelle nous avons déposé un amendement ayant pour objet d'assurer la consultation des organisations syndicales sur ce point. L'enjeu soulevé par ce texte est la capacité de chacun à choisir sa vie professionnelle.

*La commission rejette l'amendement.*

*Amendements AS5 et AS4 de M. Sébastien Peytavie (discussion commune)*

**M. Sébastien Peytavie (EcoS).** Le salaire des personnes concernées par les contrats de professionnalisation expérimentaux peut aller de 55 % du Smic à 1 Smic, ce qui donne une idée de la précarité qu'elles subissent. Nous proposons donc de majorer leur rémunération de 20 % dans l'amendement AS5, et de 10 % dans l'amendement de repli AS4.

**M. le rapporteur.** Je suis sensible à la question du pouvoir d'achat des salariés, mais nous devons trouver un juste équilibre. Le barème du contrat de professionnalisation est nettement plus favorable que celui de l'apprentissage, puisque son taux plancher s'établit à 55 % du Smic, contre seulement de 27 % pour l'apprentissage. Cela se justifie par le public visé, qui est souvent plus âgé.

Je crains qu'une augmentation de la rémunération, qu'elle soit de 20 % ou de 10 %, n'engendre une importante distorsion avec le contrat de professionnalisation classique, qui serait alors préféré par les entreprises. Cela ne permettrait pas d'atteindre la finalité de ce texte, qui est de répondre aux besoins de métiers en tension pour lesquels il n'existe pas de formation qualifiante.

Par ailleurs, plus de 50 % des bénéficiaires de l'expérimentation obtiennent un CDI six mois après la fin du contrat, avec un salaire à taux plein, et majoritairement dans la même entreprise. Le diagnostic est donc clair : quand l'employeur a formé quelqu'un de manière totalement adaptée à ses besoins, il a tout intérêt à le garder, car former prend du temps. C'est un investissement qui coûte à l'entreprise, laquelle n'aurait ensuite aucun intérêt à ne pas se montrer reconnaissante envers son salarié.

J'émetts donc un avis défavorable sur vos deux amendements.

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Le critère que vous mettez en avant pour juger si un dispositif fonctionne, c'est l'obtention d'un emploi à la fin de la formation. Mais comment les gens font-ils pour vivre le temps de leur formation ? C'est la question que se posent très concrètement beaucoup d'apprentis, qui doivent maintenant supporter la contribution sociale généralisée et la contribution pour le remboursement de la dette sociale et qui dépendent souvent de la solidarité familiale pour vivre pendant leur apprentissage – et si leur famille ne peut pas les aider, c'est terminé pour eux.

Par ailleurs, vous dites qu'ils obtiennent un CDI à la fin de la formation. Pouvez-vous nous dire quel est le montant moyen de la rémunération à l'issue du contrat de professionnalisation ? Vous trouverez peut-être quelques personnes suffisamment bien payées, mais ce sont des exceptions. Si les personnes en contrat de professionnalisation, qui ne maîtrisent que des compétences et sont de ce fait attachées à une entreprise dans laquelle elles ne sont pas suffisamment bien payées au regard de la pénibilité de leur emploi, ou même tout simplement pour vivre, alors je ne considère pas que cela fonctionne.

Vous direz peut-être que je suis dogmatique, mais je me place du point de vue des salariés qui, du fait de la pénurie d'emplois, sont dans un rapport de force défavorable au moment de signer leur contrat. Or le contrat de professionnalisation que vous souhaitez pérenniser est encore plus défavorable. C'est pourquoi je ne suis pas d'accord quand vous dites que ce dispositif fonctionne. Quand une personne est mal payée au point de ne pouvoir vivre de son salaire, je n'appelle pas cela « fonctionner ».

*La commission rejette successivement les amendements.*

*Amendement AS3 de M. Hadrien Clouet*

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Monsieur le rapporteur, il y a une chose que vous ne pouvez pas nous enlever, c'est que nous pensons les choses globalement et que nous nous tordons beaucoup le cerveau pour comprendre ce qui se passe dans la société.

Des millions de jeunes – les Neet – se retrouvent sans rien, parce qu'ils ont suivi une formation qui ne leur plaît pas, voire qu'ils n'ont pas terminée. Que leur proposez-vous ? Une compétence. Or une compétence bloque le salarié dans une entreprise, parce qu'elle n'offre pas la qualification qui permet de faire la passerelle vers d'autres. De plus, on peut décider de changer d'entreprise parce qu'on veut changer de ville, pour des raisons familiales ou pour une multitude de raisons.

Nous devons réfléchir aux raisons pour lesquelles une formation échoue à délivrer une qualification : comment se fait-il que l'on mette tant d'argent dans certains domaines pour développer les qualifications et que cela ne fonctionne pas ? La seule solution que vous trouvez, c'est de proposer de la compétence : c'est ce que nous appelons une réduction des droits. La qualification est un droit d'intérêt général, garanti à tous les salariés. Si, en cas d'échec, vous n'offrez d'autre solution que la compétence, vous faites un cadeau de rêve au patronat.

En Amérique du Sud, il y a un pays où des libéraux sont passés après que des camarades ont été au pouvoir. Qu'ont-ils fait ? Ils ont détruit toute la qualification et n'ont laissé que la compétence, à tel point que, pour pouvoir travailler dans certaines entreprises, il fallait les payer pour qu'elles vous forment à leur propre compétence. C'est pour cela que nous sommes aussi rigoureux sur la distinction entre la qualification et la compétence. Votre texte, en s'engouffrant dans une brèche préjudiciable à l'intérêt général, apporte une mauvaise réponse au problème général de la qualification. Voilà pourquoi nous proposons l'amendement AS3.

**M. le rapporteur.** J'émet un avis défavorable, tout en reconnaissant à M. Boyard, que j'affronte régulièrement sur les questions de l'emploi, le mérite de la constance dans sa doctrine et dans sa posture.

Nous partageons la même exigence sur le contenu des formations proposées. Toutefois, votre amendement risque d'être totalement contre-productif et même de

fragiliser un dispositif qui fonctionne plutôt bien. De plus, le présent texte est plus sécurisant que l'expérimentation : alors que celle-ci laissait aux employeurs le soin définir avec l'Opco l'intégralité du contenu de la formation, la proposition de loi crée des blocs de compétences bien identifiées afin d'harmoniser les pratiques.

Il faut savoir s'adapter aux besoins spécifiques de l'économie et à l'émergence de nouveaux métiers. Lors de leur audition, les Geiq m'ont expliqué qu'ils avaient très souvent recours à ce type de contrats, notamment pour la destruction de batteries électriques : il s'agit d'un nouveau besoin, pour lequel le système actuel ne permet pas de fournir massivement des travailleurs formés. Je ne cherche pas à détricoter ni à tout abîmer : je souhaite simplement apporter un peu de souplesse et faire du sur-mesure pour aider des personnes éloignées de l'emploi à pénétrer le marché du travail – ce n'est pas rien !

Avis défavorable.

*La commission rejette l'amendement.*

*Amendement AS7 de M. Yannick Monnet et sous-amendement AS15 de M. Gaëtan Dussausaye*

**M. Yannick Monnet (GDR).** Il serait intéressant que les organisations syndicales représentatives, qui ont travaillé sur cette question de l'emploi et de la formation, puissent soumettre un avis avant la rédaction du décret.

**M. Gaëtan Dussausaye (RN).** Quitte à solliciter un avis, je propose de le demander à l'intégralité des partenaires sociaux.

**M. le rapporteur.** Même si j'en comprends la finalité, j'émet un avis défavorable à cette consultation obligatoire, qu'il s'agisse des organisations syndicales ou des partenaires sociaux. La consultation des organisations représentatives existe déjà, à tous les niveaux ; elle a eu lieu en 2004, puis en 2018 pour l'expérimentation. Les Opco, qui reposent sur le principe de gouvernance paritaire, ont déjà voix au chapitre sur les mesures envisagées.

Par ailleurs, je rappelle qu'il y a urgence à légiférer puisque, à défaut d'adoption avant le 31 décembre 2026, plus aucun nouveau contrat ne pourra être signé. Mon objectif est de rétablir sans délai un dispositif qui a fait ses preuves. C'est la raison de mon avis défavorable : tant l'amendement que le sous-amendement méconnaissent l'urgence de la situation et la réactivité attendue par les acteurs de terrain.

*La commission rejette successivement le sous-amendement et l'amendement.*

*Amendement AS10 de M. Hadrien Clouet*

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Tout d'abord, vous nous accusez d'être dogmatiques, mais admettez que vous l'êtes également. Puisque vous voulez

améliorer la situation de l'emploi, alors augmentez les salaires et le smic : vous augmenterez ainsi la consommation, dynamiserez l'économie et créez des emplois. Cela s'appelle la relance keynésienne : elle figure dans notre dogme. Je sais que cela ne rentre pas dans celui des libéraux. Assumez donc d'être un libéral !

Avec cet amendement de repli, nous proposons que le contrat de professionnalisation soit suivi d'un CDI. L'objectif est d'éviter d'enchaîner un contrat de professionnalisation, très utile pour exploiter le salarié, puis un CDD, puis plus rien. En effet, si le salarié n'a pas de CDI alors qu'on lui a appris uniquement une compétence, qui ne lui permet de travailler que sur l'outil de production pour lequel il a été formé, que lui reste-t-il à la fin de son CDD ? Dès lors que l'État file un coup de main au patron pour former un salarié au seul outil de production de l'entreprise, la moindre des choses est de lui garantir un CDI.

Par ailleurs, vous avez affirmé ne pas être inquiet d'un risque d'inflation pour les finances publiques car les formations sont payées par les Opco. Or, au cours des derniers exercices budgétaires, le financement des Opco a diminué de 100 millions d'euros. On ne peut donc pas dire que les choses vont bien. Comment les Opco feront-ils face à cette cure d'austérité ? Selon eux, le résultat est absolument désastreux. Est-il vraiment raisonnable de pérenniser ce dispositif alors qu'ils n'en ont pas les moyens ?

**M. le rapporteur.** Restreindre les contrats de professionnalisation au seul CDI serait dangereux et contre-productif. Le rapport d'évaluation montre que 50 % des contrats expérimentaux sont d'ores et déjà conclus sous la forme d'un CDI. De plus, je crains qu'une telle mesure ne soit préjudiciable aux petites structures, notamment les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME), qui n'ont pas toujours la visibilité suffisante ou la capacité de s'engager sur le long terme. Dans un premier temps, un CDD permet de recruter un demandeur d'emploi, de lui donner des compétences, de lui apprendre un métier ; si tout se passe bien, ce contrat sera ensuite confirmé par une durée indéterminée.

J'émetts un avis défavorable, non pas par dogmatisme mais par conviction.

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Nous avons à cœur de constamment ramener la question de la lutte des classes dans nos débats en commission. Vous avez pris position sans même vous en rendre compte en adoptant le point de vue de la TPE-PME et en expliquant qu'elle a besoin d'une vision à long terme. Pourquoi ne pas prendre le point de vue du salarié ? Quelle peut être sa vision à long terme si on ne le forme qu'à une seule compétence dans le cadre d'un CDD et que celui-ci prend fin ? Nous nous posons la question – pas vous. Dans ce débat, vous avez choisi votre camp : à chaque fois que vous avez pris position, c'était pour soutenir le patronat, et c'était toujours au détriment des salariés – je trouve cela révélateur. L'élection de Jean-Luc Mélenchon en 2027 achèvera le travail que nous avons commencé.

*La commission rejette l'amendement.*

*Amendement AS9 de M. Hadrien Clouet*

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** Nous avons bien compris que vous aviez l'obsession des compétences ; nous ne la partageons pas puisque nous défendons les qualifications. C'est pourquoi nous ne sommes pas d'accord pour que les coûts de formation professionnelle ne servant qu'à l'obtention de compétences soient cofinancés.

Avec cet amendement de repli, nous proposons que seul l'employeur en supporte les frais. La raison en est assez simple : nous voyons ici l'aboutissement des politiques macronistes qui ont détruit le service public de la qualification – réforme du lycée, notamment du lycée professionnel, démantèlement de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes, nouveau référentiel de métiers et de compétences de France Travail, etc. Les contrats de professionnalisation permettront d'accéder non seulement à une compétence reconnue dans le RNCP ou dans une convention collective, mais également à n'importe quelle certification existante. Par conséquent, un employeur formera sur une compétence utile pour son entreprise – sur un logiciel, sur une machine ou pour réaliser un acte particulier –, plutôt que d'accorder au salarié une formation lui permettant d'acquérir une véritable qualification. Celle-ci, en lui permettant de contrôler l'ensemble du processus de production, lui donnerait la capacité de travailler dans une autre entreprise.

Je prends un exemple très simple. En restauration, pour apprendre à composer et à délivrer différents types de boissons, il existe des formations qualifiantes qui débouchent sur des diplômes d'État, mais aussi des certifications non reconnues, par exemple en préparation de *bubble tea*. Notre objectif est qu'un salarié sache préparer tous types de boissons : ainsi, quand il en aura assez du *bubble tea*, il pourra aller servir d'autres boissons dans le restaurant d'à côté. Vous voulez les enfermer dans un acte très particulier, une compétence exclusive : nous ne sommes pas d'accord.

**M. le rapporteur.** Votre amendement me paraît déjà satisfait. Les coûts pédagogiques sont pris en charge par l'Opco dont relève l'entreprise. Quant à la formation réalisée en interne avec un tuteur, son financement est assuré par l'entreprise. De même, lorsqu'une formation coûte plus cher que le barème défini par l'Opco, c'est l'entreprise qui assume le surcoût.

Par ailleurs, le législateur a pris soin d'inscrire à l'article L. 6325-2-1 du code du travail une interdiction absolue de participation financière du salarié, afin de protéger les alternants.

Votre amendement étant satisfait, je vous demande de le retirer ; à défaut, avis défavorable.

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** Des organismes de type associatif sont amenés à faire des cofinancements ; avec notre amendement, ce ne serait plus le cas. Mais si réellement l'amendement est satisfait dans le monde réel, autant être sûr qu'il le soit aussi demain : nous le maintenons donc.

**M. Nicolas Turquois (Dem).** À entendre les arguments de nos collègues de La France insoumise, on a l'impression que le principal critère pour accompagner le retour au travail des personnes très éloignées de l'emploi serait le savoir-faire. Or, en réalité, la première des difficultés tient au savoir-être. Tous ceux qui ont participé à un tel accompagnement savent que c'est compliqué, qu'il y a des allers-retours, que la trajectoire n'est pas linéaire.

Le retour au travail doit commencer par une formation basique, qui peut paraître limitée mais qui représente déjà un pas de géant pour ces personnes. Il est toujours possible ensuite d'élargir la formation, afin de leur permettre de s'intégrer plus classiquement dans le marché du travail, mais je vous assure que pour des personnes très éloignées du travail, la question primordiale est le savoir-être. Du fait des difficultés qu'elles ont rencontrées dans leur vie, leur rapport au travail est très compliqué. La logique consistant à offrir des formations de très haut niveau n'est pas adaptée à des personnes qui en sont très éloignées.

**Mme Sandrine Rousseau (EcoS).** La question n'est pas d'offrir des formations de très haut niveau, mais des formations qui n'enferment pas dans un métier, surtout quand celui-ci présente un niveau de pénibilité qui met en danger ces personnes si elles occupent le même emploi toute leur vie. Vous avez une vision du travail qui est dingue !

Ce dont il est question, c'est de donner la capacité à des personnes d'occuper plusieurs emplois dans leur vie, à être mobiles, à pouvoir s'inscrire dans un rapport de force dans le cadre de leur emploi. Vous dites que les personnes éloignées de l'emploi doivent faire des tâches simples – mais quel mépris ! On peut être éloigné de l'emploi pour plein de raisons – problème de santé mentale, handicap, maladie... Avec ce que vous prônez, on est vraiment dans les mini-jobs allemands : si vous êtes éloigné de l'emploi, vous allez ramasser les feuilles ! Notre vision de la société est véritablement à l'opposé de la vôtre.

**M. Didier Le Gac (EPR).** Qui a proposé d'enfermer ces jeunes – ou ces moins jeunes, d'ailleurs – dans un emploi tout au long de leur vie ? Personne ! L'objectif du contrat de professionnalisation, c'est que ces personnes puissent démarrer dans la vie active. Nous considérons en effet qu'un jeune qui travaille est plus épanoui qu'un jeune sans emploi, sans formation et qui galère. Le contrat expérimental lui permet de démarrer sa vie professionnelle. Puis, après deux, trois, quatre ou cinq ans, il pourra changer de voie professionnelle, mais l'important est qu'il démarre car s'il ne travaille pas, il ne pourra pas acquérir de droits à la formation, ni évoluer dans sa vie professionnelle. Arrêtez de caricaturer cette proposition de loi !

**M. le rapporteur.** L'amendement de nos collègues de La France insoumise portait sur la prise en charge intégrale du financement de la formation par l'employeur ; j'ai indiqué que c'était déjà le cas. Je ne vois donc pas pourquoi le débat part dans tous les sens : c'est hors sujet.

J'ai demandé le retrait de cet amendement puisqu'il est satisfait, mais M. Clouet souhaite le maintenir. Je confirme donc mon avis défavorable.

*La commission rejette l'amendement.*

*Amendement AS8 de M. Hadrien Clouet*

**M. Hadrien Clouet (LFI-NFP).** Il s'agit d'un amendement de repli visant à rendre obligatoire la validation par le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), dont nous saluons l'équipe enseignante et de recherche de très haut niveau – des certifications délivrées dans le cadre des contrats de professionnalisation. Cet organisme est en effet le vaisseau amiral de la réflexion théorique sur les questions de compétences et de qualifications, mais aussi sur le volet pratique de la formation continue, de son expérimentation et de son développement.

Cela me permet de réagir aux propos que M. Le Gac vient de tenir : les compétences enferment ; les qualifications émancipent. Prenons un exemple très concret. Le CAP agent de sécurité porte sur trois blocs de compétences, outre la maîtrise du français : la sécurisation des personnes et des biens, la prévention et la sécurité incendie. Ces compétences pourront demain faire l'objet d'un apprentissage indépendant, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. C'est un problème : vous pourrez apprendre à utiliser les systèmes, les logiciels et le matériel d'une entreprise particulière, mais vous n'aurez pas de formation générale. Lorsque votre contrat arrivera à échéance, vous ne pourrez donc pas forcément retrouver du travail dans le site d'à côté car vous n'aurez pas une qualification transposable et reconnue d'une manière générale, dans le cadre de la convention collective, comme c'était jusque-là le cas.

Monsieur Turquois, les gens ne sont pas éloignés du travail. Ils sont privés d'emploi. Leur situation ne s'explique pas parce qu'ils se comportent mal ou qu'ils n'ont pas fait telle ou telle chose, mais parce qu'on manque de travail dans le pays. La qualification est, pour tout le monde, la protection d'aujourd'hui et de demain.

**M. le rapporteur.** Je salue à mon tour la qualité du travail accompli par le Cnam, mais je ne suis pas favorable à votre amendement de repli, qui imposerait une validation de cette institution, par l'intermédiaire d'un visa, préalablement à la conclusion de chaque contrat de professionnalisation. Il en résulterait une lourdeur administrative supplémentaire qui retarderait la conclusion des contrats. Par ailleurs, sauf erreur de ma part, le Cnam n'a absolument pas pour mission d'exercer ce type de contrôle – il ne lui revient pas de valider ce qui est bien ou non –, mais de délivrer des formations. Je ne vois pas la valeur ajoutée de cet amendement, qui nous priverait de réactivité et freinerait le retour au travail d'hommes et de femmes qui en sont éloignés.

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Vous n'êtes pas tombé dans le piège. Si vous aviez donné un avis favorable, nous aurions pu, comme nous le voulons, replacer le

débat là où il doit être. Allez voir, par exemple, un atelier de formation au bac professionnel Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés. Vous y verrez une dizaine de machines et des jeunes de 16 ans qui savent à quoi elles servent, comment les faire fonctionner et comment on les répare. C'est génial parce qu'à la sortie de cette formation, ils peuvent avoir un emploi qui implique d'utiliser telle machine ; puis, le jour où ils voudront changer de travail, ils auront la qualification nécessaire pour tel autre type de machine.

Si les Neet en sont là, c'est parce que l'éducation nationale a échoué à leur donner une formation et une qualification. Vous voudriez qu'ils obtiennent une simple compétence, valable pour un seul outil de production. Nous défendons, au contraire, la qualification. Vous allez tirer les salariés vers le bas. Compte tenu du rapport de force – entre 400 000 et 500 000 emplois disponibles, contre 5 700 000 personnes à la recherche d'un emploi –, vous finirez par enfermer beaucoup de gens dans une simple compétence, ce qui conduira à une perte de savoir-faire. Nous combattons ce texte parce qu'il apporte une mauvaise réponse à un problème réel, qu'il faut traiter au niveau de l'éducation nationale au lieu de faire reculer les droits sociaux des salariés.

*La commission rejette l'amendement.*

*Amendement AS11 de M. Hadrien Clouet*

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** Monsieur le rapporteur, je suis sûr que vous serez, cette fois, d'accord avec nous. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoyait la remise d'un rapport sur cette expérimentation, mais nous ne l'avons jamais eu, y compris en 2023 et 2024. Le fait que le Gouvernement ne respecte pas son devoir de répondre aux parlementaires lorsque ces derniers souhaitent exercer leurs prérogatives en matière de contrôle est, selon moi, un motif suffisant pour le censurer. Comme je sais que vous ne le voudrez pas, je vous fais une proposition de compromis en demandant que le rapport nous soit remis dans le cadre de cette proposition de loi. Nous ferons justice à l'Assemblée en lui permettant d'obtenir un rapport grâce auquel elle connaîtra les véritables effets de l'expérimentation. Nous avons bien lu votre propre rapport sur la proposition de loi : vous y parlez beaucoup du droit commun, mais pas suffisamment de ce droit d'exception. Puisqu'il paraît que vous avez eu accès au rapport du Gouvernement, donnez-le donc à tous les parlementaires.

**M. le rapporteur.** On commence à se connaître : vous savez que je ne suis pas un député facile. Je comprends le souhait d'une évaluation, mais il me semble avoir communiqué en début de semaine un document que j'ai reçu de la part de la DGEFP, donc du Gouvernement, et qui constituait l'évaluation requise. Elle a été produite. Par ailleurs, je n'ai pas compris, à la lecture de votre amendement, comment il serait possible de faire ce bilan dans un délai d'un mois après la promulgation de la loi. C'est excessivement court : comment évaluer dans un tel délai un parcours de formation qui dure, en principe, entre neuf et dix-sept mois ? Sans être têtue, je ne peux qu'émettre un avis défavorable.

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** On ne peut pas dire que l'expérimentation commence à peine, puisqu'elle dure depuis 2018. Nous demandons simplement le respect de la loi. Je vous ai entendu dire à plusieurs reprises que lorsqu'elle n'était pas respectée, toute la République était attaquée. Défendez donc la République et ce qui a été voté en 2018. Donnez un avis favorable, pour qu'on obtienne le rapport, et tout le monde sera content.

**M. Nicolas Turquois (Dem).** C'est bien de demander des rapports, mais il y en a déjà un à ce sujet. Et si le rapporteur nous l'a transmis ces derniers jours, il était disponible depuis le milieu de l'année dernière. J'en avais pris connaissance. Quand des rapports sont publiés, il faut les lire avant d'en demander d'autres.

*La commission rejette l'amendement.*

*Puis elle adopte l'article unique non modifié.*

### **Après l'article unique**

*Amendement AS1 de M. Elie Califer*

**M. Elie Califer (SOC).** Monsieur le rapporteur, vous semblez posséder un document que le reste de la représentation nationale n'a pas. Nous demandons tout simplement que le rapport demandé par la loi de 2018 soit remis au Parlement. Il faut qu'un rapport complet sur les efforts réalisés par l'État et les Opco pour assurer une insertion professionnelle durable soit rendu public. Il ne suffit pas d'être en formation six mois et d'obtenir un contrat qui s'arrête au bout de neuf mois avant de repasser au chômage.

**M. le rapporteur.** J'ai communiqué ce document, en début de semaine, me semble-t-il, pour éclairer la commission. Je suis allé le chercher et le Gouvernement m'a dit l'avoir transmis, *a priori* hier, à tous les commissaires aux affaires sociales. Le rapport prévu a été remis au Parlement : il n'y a pas de volonté de faire obstruction ni de masquer quoi que ce soit. Chacun est libre d'avoir sa propre appréciation sur la qualité du document, mais il correspond à la commande puisqu'il évalue l'expérimentation.

Votre demande étant satisfaite, demande de retrait, sinon avis défavorable. Vous pourrez redéposer l'amendement en séance, mais je pense que vous aurez alors révisé votre position.

**M. Louis Boyard (LFI-NFP).** J'ai besoin de comprendre. Ce rapport existe depuis longtemps, mais il ne nous avait jamais été donné ; puis, quand vous l'avez récupéré, le Gouvernement a décidé de nous le transmettre. Vous ne trouvez pas que c'est un peu suspect ?

Monsieur le président, tout cela est assez irrespectueux des parlementaires. J'espère que vous direz au Gouvernement que ce ne sont pas des pratiques acceptables.

**M. le rapporteur.** Vous connaissez mon positionnement. Je siége dans un groupe d'opposition et je ne défends la cause de personne. Mon indépendance me permet d'avoir une voix libre. Ce document, qui existe depuis juin 2025, a été transmis à nos collègues sénateurs, donc au Parlement, lorsqu'ils ont examiné le texte. Pour moi, il n'y a pas de problème ni de dysfonctionnement. Je le dis sans me faire le porte-parole ou l'avocat du Gouvernement.

*La commission **rejette** l'amendement.*

*L'ensemble de la proposition de loi est **ainsi adopté**.*

\*

\* \*

*En conséquence, la commission des affaires sociales demande à l'Assemblée nationale d'**adopter** la présente proposition de loi dans le texte figurant dans le document annexé au présent rapport.*

– Texte adopté par la commission : <https://assnat.fr/8ROtQ0>

– Texte comparatif : <https://assnat.fr/nVFmJY>

**ANNEXE N° 1**  
**LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LE RAPPORTEUR**

- **Audition de la Fédération française des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) – Mme Barbara Hondermarck, directrice, M. Francis Levy, délégué général, M. Arthur Cocadeau, responsable des affaires publiques et des partenariats, et M. Frédéric Mendel, directeur général d'Aemploi**



**ANNEXE N° 2**  
**LISTE DES CONTRIBUTIONS REÇUES PAR LE RAPPORTEUR**

- **Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)**
- **Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)**
- **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)**
- **Confédération française démocratique du travail (CFDT)**
- **France compétences**



**ANNEXE N° 3**  
**TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À**  
**L'OCCASION DE L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI**

<b>Proposition de loi</b>	<b>Dispositions en vigueur modifiées</b>	
<i>Article</i>	<i>Codes et lois</i>	<i>Numéro d'article</i>
Unique	Code du travail	L. 6325-1 et L. 6325-3