

PROPOSITION DE LOI

PÉRENNISATION DU CONTRAT

DE PROFESSIONNALISATION EXPÉRIMENTAL

Première lecture



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

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



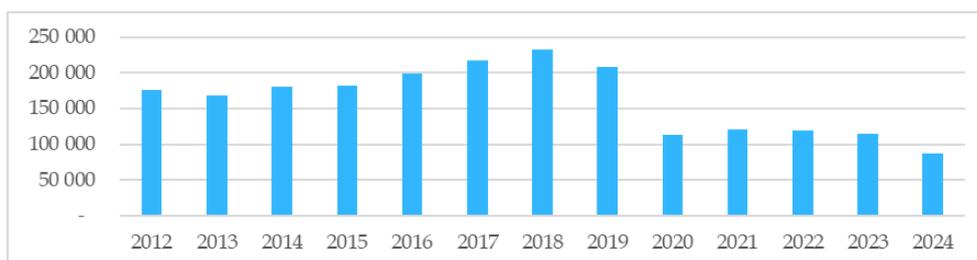
1. LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DIT EXPÉRIMENTAL RÉPOND AUX BESOINS SPÉCIFIQUES DES ENTREPRISES

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

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

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

Nombre de contrats de professionnalisation conclus depuis 2012



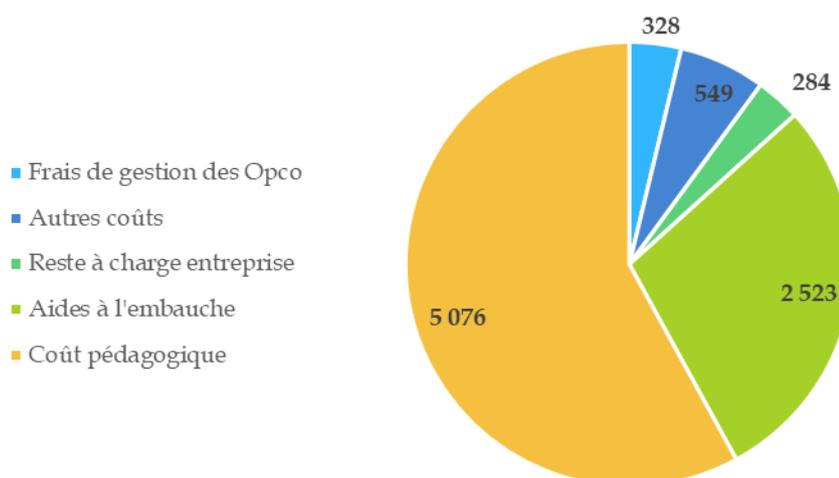
• La **formation**, le plus souvent dispensée par un organisme de formation, **représente entre 15 et 25 % de la durée du contrat**, et doit en principe viser à l'acquisition d'une certification professionnelle. La nature des formations éligibles est ainsi fixée par la loi, et doit en principe relever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

- du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche.

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

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

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



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

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

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

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

2. UN BILAN POSITIF, QUI JUSTIFIE UNE PÉRENNISATION

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



contrats conclus entre
2018 et 2023

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

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

Nombre de contrats de professionnalisation et coût pédagogique pour les Opco en 2024¹

(en euros)

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

Source : France compétences

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

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

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

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

La commission a adopté l'article unique sans modification.

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



Philippe Mouiller
Sénateur (LR) des Deux-Sèvres
Président



Xavier Iacovelli
Sénateur (RDPI) des Hauts-de-Seine
Rapporteur

Consulter le dossier législatif

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