

Le retour du contrat de professionnalisation expérimental



© 2026 Les Echos Publishing

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » avait instauré, fin 2018, un contrat de professionnalisation « expérimental » ayant pour but non pas d'obtenir une certification mais d'acquérir des compétences spécifiques définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. Ce contrat permettait notamment aux employeurs de former des salariés afin qu'ils disposent de compétences adaptées à leur besoins et de combler ainsi un manque de main-d'œuvre. Il visait également à favoriser l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi. Toutefois, faute d'être prolongée, cette expérimentation avait pris fin le 31 décembre 2024.

En chiffres : selon un rapport du Sénat, plus de 35 000 contrats de professionnalisation expérimentaux ont été conclus entre 2018 et 2023 dans 8 387 entreprises, principalement dans les secteurs de l'agriculture et l'industrie agroalimentaire et du transport. Ces contrats ont surtout bénéficié à des demandeurs d'emploi et à des jeunes de moins de 26 ans.

Un dispositif relancé en 2026

Forte du succès des contrats de professionnalisation expérimentaux, une récente loi pérennise ce dispositif en l'inscrivant officiellement dans le Code du travail.

Ainsi, il est désormais reconnu que le contrat de professionnalisation peut viser l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences composant une certification professionnelle.

À noter : la conclusion de ce type de contrat de professionnalisation suppose la publication d'un décret déterminant ses modalités d'application.

[Loi n° 2026-441 du 4 juin 2026, JO du 5](#)

© 2026 Les Echos Publishing