

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CERFA COMMENTÉ

Cette fiche pratique vous donne les informations essentielles pour remplir sereinement le Cerfa N°12434*03 du contrat de professionnalisation.

TRANSMETTRE À L'OPCO EP LE DOSSIER COMPLET AU PLUS TARD DANS LES 5 JOURS CALENDAIRES QUI SUIVENT LE DÉBUT D'EXÉCUTION DU CONTRAT :

- le Cerfa dûment rempli et signé par l'employeur et le bénéficiaire ;
- le document précisant : intitulé, objectif et contenu de la formation, moyens prévus, durée et période de réalisation, modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action, prix et modalités de règlement ;
- le calendrier tenant compte des journées en formation, en entreprise et de la période prévisionnelle des examens ;
- la copie de la convention de formation, si formation externe ;
- le cahier des charges de la formation interne, le cas échéant (se référer au modèle Opco EP) ;
- **les conditions générales de gestion Opco EP** dûment signées par l'employeur.

Contrat de professionnalisation
(N° L. 8325-1 A L. 8325-24 du code du travail)
(Lire ATTENTIVEMENT la notice de Cerfa avant de remplir ce document)

L'EMPLOYEUR

Nom et prénom ou dénomination : Particulier-employeur : oui non
N° URSSAF du particulier-employeur :
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :
N° : Voie : N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat
Complément : Code activité de l'entreprise (NAF) :
Boite postale : Effectif total salariés de l'entreprise :
Commune : Téléphone : Convention collective applicable :
Coursier : @ Courriel :
Caisse de retraite complémentaire : Code IDCC de la convention

LE SALARIÉ

Nom du salarié :
Prénom du salarié : Déclare bénéficier de la reconnaissance travailleur handicapé : oui non
Adresse du salarié : N° : Voie : Inscrit à Pôle Emploi : oui non
Complément : Si oui, numéro d'inscription :
Boite postale : Téléphone : Durée : mois
Coursier : @ Courriel : Situation avant ce contrat :
NIR du salarié : * Pour les employeurs du secteur privé dans le cadre de l'article L. 8353-10 du code du travail. Type de minimum social, si bénéficiaire :
Date de naissance : Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :
Sexe : M F

LE TUTEUR

Tuteur au sein de l'établissement employeur : Tuteur de l'entreprise utilisatrice, si travail temporaire ou GEIQ
Nom :
Prénom :
Employé occupé :
Date de naissance :

Page 2

Page 3

Page 4

L'employeur atteste sur l'honneur que le tuteur répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.

LE CONTRAT

Nature du contrat : CDI CDD travail temporaire Type de contrat :
Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) :
Classification de l'emploi dans la convention collective : Coefficient hiérarchique :
Durée de la période d'essai : Date de début d'exécution du contrat : Si avenant, date d'effet :
Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI : Durée hebdomadaire du travail : heures minutes Date de conclusion : (date de signature du contrat)

LA FORMATION

Dénomination de l'organisme de formation principal : N° SIRET de l'organisme de formation principal :
S'agit-il d'un service de formation interne : oui non N° de déclaration d'activité de cet organisme :
L'employeur atteste que le service de formation interne dispose des moyens nécessaires à la réalisation de la formation du salarié. Nombre d'organismes de formation intervenant :
Type qualification visée : Diplôme ou titre visé : Code RNCP :
Intitulé précis :
Spécialité de formation :
Organisation de la formation :
Durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements : heures dont durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques : heures
Date de début du cycle de formation : Date prévue de fin des épreuves ou examens :
En application de l'article L.8325-3 du code du travail, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquies une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Fait à :
Signature de l'employeur Signature du salarié

GADRE RÉSERVÉ À L'OPCO

Nom de l'OPCO : N° Adhérent de l'employeur à l'OPCO s'il existe :

Pour remplir le contrat et pour plus d'informations sur le traitement des données reportez-vous à la notice.

Page 5

Page 7

**CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATION**
CERFA COMMENTÉ

L'EMPLOYEUR

L'EMPLOYEUR	
Nom et prénom ou dénomination :	Particulier-employeur : oui 1 non N° URSSAF du particulier-employeur :
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : N° : Voie : Complément : Code postal : Commune : Téléphone : Courriel : Caisse de retraite complémentaire :	N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat : Code activité de l'entreprise (NAF) : Effectif total salariés de l'entreprise 2 Convention collective applicable : 3
Organisme de prévoyance le cas échéant :	Code IDCC de la convention : 4
LE SALARIÉ	
Nom du salarié :	
Prénom du salarié :	



**SONT AUTORISÉS À
CONCLURE UN CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATION :**

- les employeurs de droit privé établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition à l'exception des particuliers employeurs ;
- les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) ;
- les entreprises d'armement maritime pour leur personnel navigant ;
- les entreprises de travail temporaire (contrat de professionnalisation intérimaire).

1

Les particuliers employeurs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

2

Le bénéficiaire n'est pas compris dans l'effectif.

3

**CONVENTION COLLECTIVE
APPLIQUÉE**

La convention collective appliquée par l'entreprise détermine l'accord formation de référence. Cette information permet à l'Opco EP de contrôler la conformité du contrat aux dispositions conventionnelles (durée de la formation, salaire minimum...).

Le Code IDCC peut être obtenu via le site travail-emploi.gouv.fr

4

CODE IDCC

Si l'entreprise ne relève d'aucune Convention collective (CC), indiquez dans cette rubrique « 9999 » (« 9998 » si la Convention collective est en cours de négociation).

CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATION
CERFA COMMENTÉ

LE SALARIÉ

LE SALARIÉ	
Nom du salarié :	
Prénom du salarié :	
Adresse du salarié :	
N° Voie :	Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : oui non 3
Complément :	Inscrit à Pôle Emploi : oui non
Code postal :	Si oui, numéro d'inscription :
Commune :	Durée : mois
Téléphone :	Situation avant ce contrat : 4
Courriel :	Type de minimum social, si bénéficiaire :
NIR du salarié* : 1	Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : 5
<small>*Pour les employeurs du secteur privé dans le cadre de l'article L.6353-10 du code du travail</small>	
Date de naissance : 2	
Sexe : M F	
LE TUTEUR	
Tuteur au sein de l'établissement employeur	Tuteur de l'entreprise utilisatrice, si travail temporaire ou CDD

1

NIR DU SALARIÉ

Il s'agit du Numéro de sécurité sociale du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, officiellement appelé Numéro d'Inscription au Répertoire (NIR) des personnes physiques. Ce numéro est notamment inscrit sur la carte vitale des personnes majeures, en dessous du nom et du prénom du porteur. Seuls les OPCO sont habilités à collecter le NIR et uniquement pour AGORA (plateforme d'échanges de données sur la formation).

2

DATE DE NAISSANCE DU SALARIÉ

Elle permet en partie de définir le niveau minimal de rémunération à verser (voir le cadre « LE CONTRAT ») et l'application éventuelle de règles spécifiques.

Si le bénéficiaire est mineur, l'employeur doit respecter des règles spécifiques concernant les durées maximales de travail, les pauses et repos, l'interdiction du travail de nuit ou de certains travaux dangereux...

2

Si le salarié est reconnu « travailleur handicapé », des aides peuvent être attribuées par l'Agefiph (voir le site agefiph.fr, rubrique « Employeur »).



À noter !

Si le salarié est bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), le contrat peut avoir une durée supérieure et bénéficier de financements majorés («contrats renforcés»).

3

SITUATION AVANT CE CONTRAT

L'inscription comme demandeur d'emploi et l'indication du numéro d'inscription sont obligatoires pour les personnes âgées de 26 ans et plus dont la situation avant contrat est « personne à la recherche d'un emploi » ou « inactif » non bénéficiaire d'un minimum social ou d'un CUI (code 9 ou 10 pour la rubrique « Situation avant ce contrat »).

En revanche, cette inscription n'est pas exigée si le bénéficiaire était auparavant :

- scolaire, en CIVIS ou étudiant (code 1, 2 ou 3);
- en contrat en alternance ou en contrat aidé (code 4, 5 ou 6);
- stagiaire de la formation professionnelle (code 7) ou salarié (code 8).

Type de minimum social, si bénéficiaire :

si cette case est complétée, les spécificités prévues pour les «contrats renforcés» avec ces publics (majoration de la durée du contrat et du financement) s'appliquent.

4

DIPLÔME OU TITRE LE PLUS ÉLEVÉ OBTENU

Il permet, avec la date de naissance, de définir le niveau minimal de rémunération à verser et l'application éventuelle de règles spécifiques.



Pour connaître les publics éligibles au contrat de professionnalisation, consultez **la fiche Dispositif**.



- **Aucun délai n'est exigé entre la fin du contrat aidé et la conclusion du contrat de professionnalisation.**

Si la dernière situation indiquée dans le CERFA est « Salarié en contrat aidé » (code 6), les modalités particulières prévues pour les «contrats renforcés» s'appliquent.

- **Salariés étrangers (hors UE et EEE) :** c'est à l'employeur (et non à l'Opco) de vérifier, avant le début d'exécution du contrat, la régularité de la situation du salarié (titre de séjour et autorisation de travail). Les majeurs en possession d'un titre de séjour bénéficient de droit d'une autorisation de travail pour signer un contrat de professionnalisation à durée déterminée (autorisation délivrée par la DREETS).

**CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATION**
CERFA COMMENTÉ

LE TUTEUR

NIR du salarié* : <i>*Pour les employeurs du secteur privé dans le cadre de l'article L.6353-10 du code du travail</i>		Type de minimum social, si bénéficiaire :
Date de naissance :		Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :
Sexe : M F		
LE TUTEUR		
Tuteur au sein de l'établissement employeur	Tuteur de l'entreprise utilisatrice, si travail temporaire ou GEIQ	
Nom :	Nom :	1
Prénom :	Prénom :	
Emploi occupé :	Emploi occupé :	
Date de naissance :	Date de naissance :	2



LA DÉSIGNATION D'UN TUTEUR EST OBLIGATOIRE

Le tuteur doit être volontaire pour exercer cette mission et :

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé (l'employeur peut être tuteur s'il remplit ces conditions) ;
- ne pas suivre simultanément plus de trois salariés (deux si le tuteur est employeur) en contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou en reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Voir fiche «Tuteur et maître d'apprentissage»

1

TUTEUR DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE

Dans le cadre d'une mise à disposition par un groupement d'employeurs

(une entreprise de travail temporaire - ETT ou une structure de l'insertion par l'activité économique - SIAE), un double tutorat doit être prévu :

- le tuteur de l'entreprise d'accueil assure les missions d'accueil, d'information et d'organisation de la formation pendant les périodes de mise à disposition ;
- le tuteur désigné dans le groupement (dans l'ETT ou la SIAE) est chargé d'assurer la liaison avec l'organisme de formation.



À noter !

Le tuteur désigné au sein du GE (de l'ETT ou la SIAE) n'est pas soumis aux conditions générales d'exercice du tutorat exposées ci-dessus (qualification, nombre de salariés suivis simultanément).

2

DATE DE NAISSANCE

Si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus, la prise en charge par l'Opco EP des frais de tutorat peut être majorée de 50 % (soit 345 € par mois par salarié tuteuré, dans la limite de 6 mois, au lieu de 230 € par mois dans le cas général).



À noter !

*Cette majoration de la prise en charge des frais de tutorat peut également être appliquée pour les «contrats renforcés» (conclus avec des publics prioritaires : voir la fiche **Dispositif**)*

Les deux possibilités de majoration (en raison de l'âge du tuteur ou en raison du bénéficiaire du contrat) ne sont pas cumulables.



Des conditions d'expérience ou de suivi différentes peuvent être fixées par accord de branche : pour connaître les règles applicables dans votre branche, contactez votre conseiller Opco EP.

**CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATION**
CERFA COMMENTÉ

LE CONTRAT

LE CONTRAT		
Nature du contrat : CDI CDD travail temporaire	Type de contrat :	
Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) :		
Classification de l'emploi dans la convention collective : Niveau :	Coefficient hiérarchique :	
Durée de la période d'essai : jours	Date de début d'exécution du contrat :	Si avenant, date d'effet :
Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI :	Durée hebdomadaire du travail : heures minutes	Date de conclusion : (date de signature du contrat)
Salaire brut mensuel à l'embauche : (ou salaire brut horaire pour un contrat de travail temporaire) €		

LA FORMATION

1

TYPE DE CONTRAT

Contrat initial

1^{er} contrat de professionnalisation liant l'employeur et le salarié (code 11).

Contrat saisonnier

Un contrat « partagé » entre deux employeurs dont l'activité est saisonnière: en plus du contrat, une convention tripartite fixe les modalités d'affectation du salarié dans chacune des entreprises (périodes de travail chez chacun d'eux, tutorat, employeur débiteur des rémunérations dues pendant les périodes de formation).



À noter!

Signer un contrat initial pour les périodes chez l'employeur 1 (code 12) et un avenant au contrat pour les périodes chez l'employeur 2 (code 30).

Renouvellement

Pour prolonger le contrat initial en CDD et obtenir la qualification visée mais non acquise (pour l'un des motifs autorisés par les textes) ou une qualification supérieure ou complémentaire (codes 21 à 24).

Avenant

Modification d'une ou plusieurs clauses du contrat initial (code 30).

2

**NIVEAU ET COEFFICIENT
HIÉRARCHIQUE**

Ils doivent correspondre à la classification de la CCN indiquée dans le cadre « L'EMPLOYEUR ».

3

NATURE DU CONTRAT

Le contrat de professionnalisation peut être :

- un CDD d'une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
- un CDI dont l'action de professionnalisation (d'une durée de 6 à 12 mois) se situe en début de contrat.

L'allongement de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation pour les CDI) est possible :

- jusqu'à 36 mois pour les « contrats renforcés » (conclus avec des publics prioritaires: voir **la fiche Dispositif**) ;
- jusqu'à 24 mois pour certains publics ou qualifications définis par accord de branche ou accord collectif.



À noter!

Pour connaître les règles applicables dans votre branche, contactez votre conseiller Opco EP.

4

DÉBUT DU CONTRAT

La date de début d'exécution correspond à la date à laquelle débute effectivement le contrat, en centre de formation ou en entreprise. La date de conclusion est la date à laquelle le contrat (ou l'avenant au contrat) est signé par les deux parties.

5

DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI (sauf dispositions plus favorables au salarié dans la CCN ou le contrat)

À défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent :

- CDD: durée maximale = 1 jour par semaine de travail prévue dans la limite de 2 semaines pour un CDD de 6 mois, 1 mois au-delà. Pour les contrats saisonniers, la période d'essai s'applique au début de la 1^{re} période de travail effectif chez chacun des employeurs.
- CDI: 2 mois (ouvrier/employé), 3 mois (agent de maîtrise/technicien) ou 4 mois (cadre), renouvelable une fois pour chaque catégorie socio-professionnelle.

6

FIN DU CONTRAT

Le contrat doit se terminer dans le mois qui suit les épreuves d'évaluation (exceptionnellement, 2 mois maximum après les épreuves s'il vise l'acquisition d'un diplôme ou titre professionnel inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles - RNCP).

**CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATION
CERFA COMMENTÉ**

LE CONTRAT (SUITE)

LE CONTRAT			
Nature du contrat : CDI CDD travail temporaire		Type de contrat :	
Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) :			
Classification de l'emploi dans la convention collective :		Coefficient hiérarchique :	
Niveau :	Durée de la période d'essai : jours		Date de début d'exécution du contrat :
Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI :		Durée hebdomadaire du travail : heures minutes	Si avenant, date d'effet :
Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI :		Date de conclusion : (date de signature du contrat)	
Salaire brut mensuel à l'embauche : (ou salaire brut horaire pour un contrat de travail temporaire) :		€	
LA FORMATION			
Nom de l'association de formation principal :		N° IPRF de l'association de formation principal :	

6

DURÉE DU TRAVAIL

Les règles suivantes doivent être respectées :

- la durée du travail, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise, avec application éventuelle du régime des heures supplémentaires ;
- la durée quotidienne de travail ne peut dépasser 10 heures ;
- l'employeur doit respecter le repos hebdomadaire obligatoire (au minimum 24 heures consécutives + 11 heures de repos quotidien).

La durée de travail peut être calculée sur une base annuelle (par exemple, si le salarié travaille plus de 35 heures par semaine mais récupère les heures sous forme de RTT ou de repos compensateur, le Cerfa doit indiquer 35 heures). Si la durée de travail est variable d'une semaine à l'autre, il convient d'indiquer dans le Cerfa une « durée hebdomadaire moyenne » calculée sur l'ensemble du contrat.

Pour les salariés mineurs, la durée hebdomadaire de travail est limitée, sauf dérogations, à 35 heures.

Les règles relatives à l'interdiction du travail de nuit et de travail les jours fériés s'appliquent (sauf dérogations accordées par l'inspecteur du travail dans certains secteurs particuliers).



À noter!

En cas de contrat à temps partiel, l'organisation du travail ne doit pas faire obstacle à l'acquisition de la qualification visée.

En particulier, la durée de la formation (ou de l'action de professionnalisation) doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat avec un minimum de 150 heures.

7

SALAIRE BRUT À L'EMBAUCHE

Le salaire doit être au moins égal à la rémunération minimale prévue par la réglementation (voir **la fiche Dispositif**) :

- fixée en pourcentage du SMIC s'il s'agit d'un jeune de 16 à 25 ans ;
- au moins égale au SMIC et à 85 % du salaire minimum conventionnel si le salarié est âgé de 26 ans ou plus (appliquer le montant le plus favorable).



À noter!

Un accord de branche peut fixer des niveaux de rémunération minimaux supérieurs à ces seuils : contactez votre conseiller Opco EP.



En cas d'embauche en CDD, il convient de transmettre la copie du Cerfa (qui vaut contrat de travail) au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

À défaut le contrat de travail sera requalifié en CDI.

**CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATION
CERFA COMMENTÉ**

LA FORMATION

LA FORMATION	
Dénomination de l'organisme de formation principal :	N° SIRET de l'organisme de formation principal :
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> S'agit-il d'un service de formation interne : 1 oui non <i>L'employeur atteste que le service de formation interne dispose des moyens nécessaires à la réalisation de la formation du salarié.</i> </div>	
N° de déclaration d'activité de cet organisme :	
Nombre d'organismes de formation intervenant :	
Type qualification visée : 2	Diplôme ou titre visé : Code RNCP : 3
Intitulé précis : Spécialité de formation :	
Organisation de la formation : 4	
Durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements : heures dont durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques : heures	
Date de début du cycle de formation : 5	Date prévue de fin des épreuves ou examens : 5

En application de l'article L.6325-3 du code du travail, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat. 1. Le titulaire du contrat professionnelle 2. Le titulaire du contrat professionnelle 3. Le titulaire du contrat professionnelle 4. Le titulaire du contrat professionnelle 5. Le titulaire du contrat professionnelle

1

EN CAS DE FORMATION INTERNE, il n'est pas nécessaire que l'entreprise soit déclarée comme organisme de formation (si elle forme ses seuls salariés), mais elle doit disposer d'un «service de formation interne », c'est-à-dire d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et disposant des moyens nécessaires à une prestation de formation (locaux, supports pédagogiques, plannings, formateurs identifiés). Dans ce cas, l'entreprise atteste de l'existence de ce service sur le Cerfa et indique son numéro de SIRET dans cette rubrique.

2

TYPE DE QUALIFICATION VISÉE

Le contrat de professionnalisation permet de préparer différentes qualifications :

- Certification enregistrée au **RNCP** autre qu'un certificat de qualification professionnelle (CQP) = code 1 (il s'agit notamment des diplômes, titres professionnels...)
- Certificat de qualification professionnelle (CQP) = code 2
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale = code 3
- Formation permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du **RNCP**, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences = code 4

- Action de pré-qualification ou de pré-formation = code 5
- Certification inscrite au sein du **répertoire spécifique** (RS) = code 6
- Autre = code 7



À noter!

Lorsque la formation correspond au code 3, l'employeur doit préciser l'intitulé de la qualification visée dans la CCN et délivrer au

salarié, à l'issue des actions de professionnalisation, une attestation reconnaissant que le salarié a bien atteint celle-ci.



À noter!

Votre branche professionnelle peut décider de prioriser certaines qualifications. Il est donc nécessaire de consulter ses critères de prise en charge sur **opcoep.fr**.



NOUVEAUTÉ LOI « AVENIR PROFESSIONNEL »

À titre expérimental, jusqu'au 28 décembre 2023, il est possible de conclure des contrats de professionnalisation permettant d'acquérir « des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié ». Les formations proposées dans ce cadre peuvent par exemple :

- conduire à l'obtention d'un « bloc de compétences » (partie identifiée d'une certification professionnelle, inscrite au RNCP) ;
- viser une certification inscrite au répertoire spécifique (RS) ;
- consister en une « pré-qualification » (action de préformation ou de préparation à la vie professionnelle) ;
- concerner toute autre action de formation.

La nature des formations prévues est définie, en amont de la signature du contrat, par l'opérateur de compétences (Opco EP) en lien avec l'employeur et en accord avec le salarié. L'Opco EP :

- veille à ce que le principe de l'alternance soit respecté ;
- assure le suivi du parcours de formation du salarié ;
- propose si nécessaire des adaptations du contenu de la formation pour répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié.

LA FORMATION (SUITE)

(ou salaire brut horaire pour un contrat de travail temporaire)

LA FORMATION	
Dénomination de l'organisme de formation principal :	N° SIRET de l'organisme de formation principal :
S'agit-il d'un service de formation interne : oui non	N° de déclaration d'activité de cet organisme :
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1</p> <p><i>L'employeur atteste que le service de formation interne dispose des moyens nécessaires à la réalisation de la formation du salarié.</i></p> </div>	
Type qualification visée : 2	Diplôme ou titre visé : Code RNCP : 3
Intitulé précis : Spécialité de formation :	
Organisation de la formation :	4
Durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements : des enseignements généraux, professionnels et technologiques :	heures dont durée heures
Date de début du cycle de formation : 5	Date prévue de fin des épreuves ou examens : 5

En application de l'article L.6325-3 du code du travail, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

3

CODE RNCP

Lorsque la qualification visée est inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles, indiquer le code correspondant (en chiffres «XXXXX») qui suit la mention RNCP. Pour plus d'informations, consulter le site de **France Compétences**.

4

DURÉE DE LA FORMATION

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques et les actions d'accompagnement et d'évaluation doivent représenter entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, avec un minimum de 150 heures.

Un accord de branche ou un accord collectif interprofessionnel peut allonger la durée des actions de formation au-delà de 25 % pour certains publics ou pour les salariés visant des formations diplômantes. La durée minimale de formation se calcule selon la formule suivante : nombre de semaines du contrat x durée hebdomadaire x 0,15.

5

DATE DE DÉBUT DU CYCLE DE FORMATION ET DATE PRÉVUE DE FIN DES ÉPREUVES OU DES EXAMENS

Le démarrage de la formation doit intervenir dans les 2 mois qui suivent le début d'exécution du contrat pour permettre d'évaluer l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié et, en cas d'inadéquation, d'adapter le programme ou le volume de la formation (conformément à l'article D.6325-13 du Code du travail).

Les actions de formation et les épreuves de validation sont obligatoirement programmées avant la fin du contrat.

Le contrat doit se terminer dans le mois qui suit les épreuves d'évaluation (exceptionnellement, 2 mois maximum après les épreuves s'il vise l'acquisition d'un diplôme ou titre professionnel inscrit au RNCP).

**CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATION**
CERFA COMMENTÉ


- **La formation se déroule obligatoirement en alternance**

(méthode associant des enseignements et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'activités en entreprise) : les enseignements doivent donc être répartis sur l'ensemble de la durée de la professionnalisation (CDD ou début du CDI).

Formation le dimanche : il n'est pas possible de prévoir que la formation se déroule le dimanche, cette situation ne correspondant pas aux motifs de dérogation autorisant le travail le dimanche.

Formation à distance : tout ou partie de la formation peut se réaliser à distance sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- une assistance technique et pédagogique appropriée doit être prévue pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- le bénéficiaire doit être informé sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation doivent être organisées.

Le contrat de professionnalisation étant un contrat de travail, il est important de veiller à ce que la formation se déroule bien pendant

le temps de travail et non sur le temps personnel du salarié (les soirs, week-ends et jours fériés par exemple).

- **Tout ou partie de la formation dans le cadre du contrat de professionnalisation peut également se réaliser en situation de travail.**

Toutefois la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail (AFEST) suppose :

- une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'expliciter les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Pour plus d'informations sur les AFEST, contactez votre conseiller Opco EP.



- Votre conseiller Opco EP
- Notre assistance juridique en ligne sur [question-formation.com](https://www.question-formation.com)
- Le portail officiel de l'alternance alternance.emploi.gouv.fr