

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CERFA COMMENTÉ

1. Cadre « L'EMPLOYEUR »

page 2

2. Cadre « LE SALARIÉ »

page 3

3. Cadre « LE TUTEUR »

page 4

4. Cadre « LE CONTRAT »

page 5

5. Cadre « LA FORMATION »

page 7



N° 12434*02

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CERFA EJ 20

Contrat régi par les articles L. 6325-1 à L. 6325-24 du Code du travail

L'EMPLOYEUR

Nom et prénom

ou dénomination : _____

Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :

N° Voie

Complément : _____

Code postal : _____ Commune : _____

Téléphone : _____ / Télécopie : _____

Courriel : _____@_____

Caisse de retraite complémentaire : _____

Organisme de prévoyance (le cas échéant) : _____

Particulier-employeur : oui non

N°URSSAF du particulier-employeur : _____

N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat : _____

Code NAF : _____

Effectif salarié de l'entreprise : _____

Convention collective appliquée : _____

Code IDCC de la convention collective appliquée : _____

LE SALARIÉ

Nom et prénom : _____

Adresse : N° Voie

Complément : _____

Code postal : _____ Commune : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____@_____

Date de naissance : _____

Sexe : M FDéclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : oui nonInscrit à Pôle Emploi : oui non

Si oui, numéro d'inscription : _____ durée : _____ mois

Situation avant ce contrat : _____

Type de minimum social, si bénéficiaire : _____

Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : _____

LE TUTEUR

Tuteur au sein de l'établissement employeur

Nom et prénom : _____

Emploi occupé : _____

Date de naissance : _____

Tuteur de l'entreprise utilisatrice, si travail temporaire ou GEC

Nom et prénom : _____

Emploi occupé : _____

Date de naissance : _____

LE CONTRAT

Nature du contrat : CDI CDD travail temporaire

Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) : _____

Classification de l'emploi dans la convention collective : _____

Date de début du contrat ou date d'effet de l'avenant : _____

Durée de la période d'essai : _____ jours

Durée hebdomadaire du travail : _____ heures _____ minutes

Salaires brut à l'embauche : _____ € / mois (€ / heure pour un contrat de travail temporaire)

Type de contrat : _____

Niveau : _____

Coefficient hiérarchique : _____

Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI : _____

LA FORMATION

Organisme de formation principal : _____

Il s'agit d'un service de formation interne : oui non L'employeur atteste que le service de formation interne dispose des moyens nécessaires à la réalisation de la formation du salarié

Type qualification visée : _____

Intitulé précis : _____

Spécialité de 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 : _____

N°SIRET de l'organisme de formation principal : _____

N° de déclaration d'activité de cet organisme : _____

Nombre d'organismes de formation intervenant : _____

Diplôme ou titre visé : _____

Date prévue de fin des épreuves ou des examens : _____

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'acquies une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Fait le : _____ à _____

Signature de l'Employeur

Signature du Salarié

OPCA AUQUEL EST ADRESSÉ LE DOSSIER COMPLET

Nom de l'OPCA : _____

N° d'adhérent de l'employeur à l'OPCA s'il existe : _____

Pour remplir le contrat reportez-vous à la notice en suivant l'ordre des rubriques du contrat ou effectuez votre démarche en ligne sur le site du service public de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr



Pour en savoir + :
agefos-pme.com



TRANSMETTRE LE DOSSIER COMPLET AU PLUS TARD DANS LES 5 JOURS QUI SUIVENT LE DÉBUT DU CONTRAT :

- le CERFA EJ20 dûment rempli et signé par l'employeur et le bénéficiaire ;
- le programme de formation ;
- 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 AGEFOS PME) ;
- les conditions générales de gestion AGEFOS PME dûment signées par l'employeur.

1. Cadre « L'EMPLOYEUR »

		<h2>CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION</h2>		CERFA EJ 20
N° 12434*02		Contrat régi par les articles L. 6325-1 à L. 6325-24 du Code du travail		
L'EMPLOYEUR				
Nom et prénom ou dénomination : _____		Particulier-employeur : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non 1		
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : N° Voie _____		N° URSSAF du particulier-employeur :		
Complément : _____		N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat : 		
Code postal Commune : _____		Code NAF : 2		
Téléphone: / Télécopie:		Effectif salarié de l'entreprise : 2		
Courriel : _____ @ _____		Convention collective appliquée : _____ 3		
Caisse de retraite complémentaire : _____		Code IDCC de la convention collective appliquée : 4		
Organisme de prévoyance (le cas échéant) : _____				

Les particuliers employeurs ne peuvent plus conclure de contrat de professionnalisation. 1

Le bénéficiaire n'est pas compris dans l'effectif. 2

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

Le Code IDCC peut être obtenu via le site www.legifrance.gouv.fr 3

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). 4

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 ;
- les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) ;
- les entreprises d'armement maritime pour leur personnel navigant ;
- les entreprises de travail temporaire (contrat de professionnalisation en CDD).

Pour en savoir + :
agefos-pme.com

2. Cadre « LE SALARIÉ »

LE SALARIÉ	
Nom et prénom :	Date de naissance : 1 Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
Adresse : N° Voie	Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non 2
Complément :	Inscrit à Pôle Emploi : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Code postal Commune :	Si oui, numéro d'inscription : durée : mois
Téléphone :	Situation avant ce contrat : 3
Courriel : @	Type de minimum social, si bénéficiaire :
	Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : 4

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...

Si le salarié est reconnu « travailleur handicapé », des aides peuvent être attribuées par l'AGEFIPH (voir le site www.agefiph.fr, rubrique « Entreprises », « Aides et services de l'AGEFIPH »).

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.

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.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus;
- demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits ou non à Pôle emploi (cf « Situation avant ce contrat » ci-dessus);
- bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH);
- personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion – CUI ou parcours emploi compétences – PEC);
- travailleurs handicapés remplissant l'une des conditions ci-dessus.

Le contrat de professionnalisation est « renforcé » (possibilité d'augmenter la durée du contrat, forfaits de prise en charge majorés...) pour :

- les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue (non titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel);
- les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH);
- les anciens bénéficiaires d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion – CUI ou parcours emploi compétences – PEC);
- les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus;
- les demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins 12 mois à Pôle emploi;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

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 DIRECCTE).



Pour en savoir + :
agefos-pme.com

3. Cadre « LE TUTEUR »

LE TUTEUR	
Tuteur au sein de l'établissement employeur Nom et prénom : _____	Tuteur de l'entreprise utilisatrice, si travail temporaire ou GEC Nom et prénom : _____ 1
Emploi occupé : _____ 2	Emploi occupé : _____
Date de naissance : 2	Date de naissance :

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 en contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou en reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) (deux si le tuteur est employeur).

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.



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-dessous (qualification, nombre de salariés suivis simultanément).

Date de naissance

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



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 le cadre « LE SALARIÉ ») excepté les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

Les deux possibilités de majoration 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 AGEFOS PME.

AGEFOS PME peut vous demander de justifier du respect des conditions exigées par la réglementation.



Pour en savoir + :
agefos-pme.com

4. Cadre « LE CONTRAT »

LE CONTRAT	
Nature du contrat : <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> travail temporaire Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) :	Type de contrat : _ _ _ 1
Classification de l'emploi dans la convention collective :	Niveau : _ _ _ _ 2 Coefficient hiérarchique : _ _ _ _ 2
Date de début du contrat ou date d'effet de l'avenant : _ _ _ _ _ _ _ _	Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI : _ _ _ _ _ _ _ _ 4
Durée de la période d'essai : _ _ _ _ jours 5	
Durée hebdomadaire du travail : _ _ _ heures _ _ _ minutes 6	
Salaire brut à l'embauche : _ _ _ _ , _ _ _ € / mois (€ / heure pour un contrat de travail temporaire) 7	

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).



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).

Niveau et coefficient hiérarchique

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

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 dans 2 cas :

- jusqu'à 36 mois pour les « contrats renforcés » (conclus avec des publics prioritaires : voir le cadre « LE SALARIÉ ») ;
- jusqu'à 24 mois pour les autres publics lorsqu'un accord de branche ou un accord collectif interprofessionnel le prévoit.



Pour connaître les règles applicables dans votre branche, **contactez AGEFOS PME.**

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).

5 6 7 voir page suivante ►



Pour en savoir + :
agefos-pme.com

4. Cadre « LE CONTRAT » (suite)

LE CONTRAT	
Nature du contrat : <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> travail temporaire 3	Type de contrat : <input type="text"/> 1
Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) :	
Classification de l'emploi dans la convention collective :	Niveau : <input type="text"/> 2 Coefficient hiérarchique : <input type="text"/> 2
Date de début du contrat ou date d'effet de l'avenant : <input type="text"/>	Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI : <input type="text"/> 4
Durée de la période d'essai : <input type="text"/> jours 5	
Durée hebdomadaire du travail : <input type="text"/> heures <input type="text"/> minutes 6	
Salaire brut à l'embauche : <input type="text"/> € / mois (€ / heure pour un contrat de travail temporaire) 7	

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^{ère} 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.

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).



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 doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat avec un minimum de 150 heures.

Salaire brut à l'embauche

Le salaire doit être au moins égal à la rémunération minimale prévue par la réglementation

(voir la grille figurant dans la notice accompagnant le CERFA) :

- 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).



Un accord de branche peut fixer des niveaux de rémunération minimaux supérieurs à ces seuils : **renseignez-vous auprès d'AGEFOS PME.**



En cas d'embauche en CDD, il convient de **transmettre la copie du CERFA EJ 20 (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.



Pour en savoir + :
agefos-pme.com

5. Cadre « LA FORMATION

LA FORMATION

Organisme de formation principal : _____ N°SIRET de l'organisme de formation principal : _____

Il s'agit 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 : _____ 2 Diplôme ou titre visé : _____

Intitulé précis : _____

Spécialité de formation : _____

Durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements : _____ heures 3

Dont durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques : _____ heures

Date de début du cycle de formation : _____ 4 Date prévue de fin des épreuves ou des examens : _____ 4

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 CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Fait le : _____ à _____

Signature de l'Employeur *Signature du Salarié*

! **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.

Type de qualification visée

Le contrat de professionnalisation permet de préparer et d'obtenir (article L.6314-1 du Code du travail) une qualification :

- enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (liste consultable sur www.cncp.gouv.fr) (code 1) ;
- attestée par un Certificat de qualification professionnelle (CQP) (code 2) ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (la qualification doit correspondre à un positionnement dans la grille des emplois d'une branche professionnelle) (code 3).

! Dans ce dernier cas, 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.

Nouveauté loi « Avenir professionnel » : À titre expérimental, pendant 3 ans à compter du 28 décembre 2018, 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 des certifications et habilitations (RSCH),
- consister en une « pré-qualification » (action de préformation ou de préparation à la vie professionnelle),
- concerner toute autre action de formation.

Quatre nouvelles catégories d'actions ont été ajoutées dans la notice du CERFA EJ 20 afin de renseigner le type de formations prévues.

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

- 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.

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



Pour en savoir + :
agefos-pme.com

3 4 voir page suivante ▶

5. Cadre « LA FORMATION » (suite)

LA FORMATION	
Organisme de formation principal : _____ 1	N°SIRET de l'organisme de formation principal : _____
Il s'agit d'un service de formation interne : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	N° de déclaration d'activité de cet organisme : _____
<input type="checkbox"/> 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 : _____ 2	Diplôme ou titre visé : _____
Intitulé précis : _____	
Spécialité de formation : _____	
Durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements : _____ heures 3	
Dont durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques : _____ heures	
Date de début du cycle de formation : _____ 4	Date prévue de fin des épreuves ou des examens : _____ 4
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 CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.	
Fait le : _____ à Signature de l'Employeur	Signature du Salarié

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.

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 Répertoire national des certifications professionnelles - RNCP).

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'explicitier 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 AGEFOS PME.**



Pour en savoir + :
agefos-pme.com