

Contrat de professionnalisation: comment remplir le cadre « Formation » du nouveau CERFA

La nouvelle version du CERFA publiée au mois de juillet dernier (voir *L'info OF* n°3 - Septembre 2012) contient un cadre spécifiquement dédié à la formation. Dans sa circulaire du 19 juillet 2012, l'Administration a apporté les précisions nécessaires au bon remplissage du formulaire.

À suivre à la lettre car, à court terme, l'organisme de formation remplira, conjointement avec l'employeur et le salarié, le CERFA via le portail de l'alternance :

www.alternance.emploi.gouv.fr

► La ou les qualification(s) professionnelle(s) visée(s)

Il n'est plus possible, depuis la loi de 2009, de conclure un contrat de professionnalisation pour une qualification « figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ». En revanche, le contrat peut toujours être signé pour préparer l'une des qualifications suivantes :

- inscrite au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles),
 - ouvrant droit à un CQP (Certificat de qualification professionnelle),
 - « reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche » [codification à reporter sur le CERFA : 03]. À l'issue du contrat, la qualification est considérée comme obtenue.
- À noter, dans le cadre du « contrat de professionnalisation saisonnier » (voir p.2), la possibilité de préparer jusqu'à deux qualifications.

► Le déroulement des actions de formation

La durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit représenter au moins 15% de celle du contrat (et au minimum 150 heures). Comment vérifier si ce seuil est atteint ? En appliquant la formule suivante : [nombre de semaines prévues au contrat] multiplié par [durée hebdomadaire] multiplié par 0,15. Exemple pour un contrat à temps plein du 1^{er} décembre 2012 au 30 juin 2013 : $30 \times 35 \times 0,15 = 157,50$ h.

La date de début du cycle de formation ? Elle doit se situer dans les 2 mois qui suivent le début d'exécution du contrat. La date prévue de fin des épreuves ou des examens ? À programmer avant la fin du contrat.

Et n'oubliez pas ! **Toute prestation de formation** (organisée dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de tout autre dispositif de formation professionnelle continue : plan de formation, DIF...) **doit faire l'objet d'un programme écrit, détaillé et séquentiel, mentionnant obligatoirement :**

- les objectifs (connaissances, compétences ou qualification à acquérir),
- les moyens pédagogiques (supports pédagogiques, équipements...) et d'encadrement (personnes disposant des compétences nécessaires),
- le dispositif de suivi de l'exécution du programme (liste d'émargement...) et d'appréciation des résultats (tests, fiche d'évaluation...).

Soyez vigilant sur ce point : avec le CERFA, l'entreprise doit transmettre à son OPCA un programme conforme. À défaut, la prise en charge peut être refusée !

Important

► Informez les employeurs !

Un employeur souhaite recruter en contrat de professionnalisation ? Rappelez-lui les points-clés suivants :

- le salaire minimum à verser est fixé en pourcentage du SMIC (voire, pour les salariés de 26 ans et +, du minimum conventionnel s'il est plus favorable). Les taux précis sont indiqués dans la notice explicative du CERFA,
- désigner un tuteur déjà formé aux fonctions tutorales peut être obligatoire. À vérifier auprès de l'OPCA de l'entreprise,

- le CERFA correctement rempli doit être transmis à l'OPCA **au plus tard dans les 5 jours calendaires qui suivent le début du contrat. Délai impératif !**
- si la qualification préparée est reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche (voir ci-dessus), l'employeur doit, à l'issue de la formation, remettre au salarié un document attestant que la qualification est atteinte.

À savoir

► **FOAD : une nouvelle possibilité mais bien encadrée !**

À la question « **est-il possible d'effectuer une formation à distance ou par correspondance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation** » ? La circulaire DGEFP du 19 juillet 2012 répond par l'affirmative. Avec toutefois quelques bémols : le recours à la FOAD doit être justifié, exceptionnel et répondre à une demande individuelle. Tel est le cas lorsque, par exemple, le salarié n'est pas en capacité de se déplacer dans l'organisme

de formation ou que l'offre de formation locale est insuffisante. Deux précautions à prendre lorsque la FOAD est mise en œuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation :
- annexer au contrat un planning permettant d'identifier les plages horaires réservées à la formation,
- programmer des regroupements physiques stagiaires/formateurs pendant la durée du contrat.

► **Les emplois d'avenir sont opérationnels**

Publiée au Journal officiel, le 27 octobre 2012, la loi (n°2012-1189 du 26 octobre 2012) sur les emplois d'avenir permet de recruter des jeunes peu ou pas qualifiés résidant sur des territoires sensibles, dans le cadre d'un contrat unique d'insertion (CUI) en CDD ou en CDI. Les employeurs potentiels ? Principalement les structures du secteur non marchand (associations, collectivités territoriales...).

À la clé : un emploi à temps plein (sauf exception) sur des activités à caractère d'utilité sociale ou environnemental (aide à la personne, filière « verte »...) avec des formations obligatoires permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur... Les premiers contrats « emplois d'avenir » ont été signés début novembre 2012. Retrouvez toutes les informations utiles [en ligne](#).

Le contrat de pro saisonnier : de quoi s'agit-il ?

Créé par la loi « Cherpion » de juillet 2011, le contrat de professionnalisation saisonnier est un seul et même CDD conclu avec deux employeurs pour préparer une ou deux qualifications. Les formalités :
• conclure un contrat initial avec le premier employeur et un avenant avec le second,
• signer une convention tripartite (employeurs/salarié) déterminant notamment le calendrier des périodes successives d'emploi, les modalités du tutorat...

Validé ! Le contrôle des dépenses engagées par les organismes de formation

L'obligation des prestataires de formation de justifier de l'utilisation et du bien-fondé de leurs dépenses n'est-elle pas trop floue pour être correctement respectée ? En cas de manquement, la sanction encourue (rejet des dépenses et versement au Trésor public) n'est-elle pas disproportionnée ?

Non, répond le Conseil constitutionnel : les dispositions du code du travail relatives au contrôle des organismes de formation sont bien conformes à la Constitution puisque ce contrôle est justifié par l'intérêt général et les obligations dont la méconnaissance est susceptible d'être sanctionnée, suffisamment bien définies par la loi.

Inscrivez-vous !

Faites reconnaître la qualité de vos prestations avec la qualification OPQF

AGEFOS PME Ile-de-France accompagne **les organismes de formation franciliens de moins de 50 salariés** dans leur démarche qualité avec l'appui du Fonds social européen. Pour accéder à la qualification OPQF, AGEFOS PME Ile-de-France vous propose une combinaison de formation et d'accompagnement individualisé 100% opérationnelle !

Pour découvrir cette démarche, nous vous invitons à un petit déjeuner d'information et d'échanges le jeudi 13 décembre 2012 de 9h à 11h30 Eurosites Georges V – 25 avenue Georges V – 75008 Paris

Si vous souhaitez participer à ce petit-déjeuner, merci de remplir le [formulaire en ligne](#) avant le 1^{er} décembre 2012.

Pour en savoir plus sur l'actualité AGEFOS PME Ile-de-France : www.agefos-pme-iledefrance.com ou **0826 301 311** [0,15 € TTC/min]

Contact : Service communication - 11 rue Hélène 75849 Paris cedex 17 - Courriel : comm-idf@agefos-pme.com