

Transmettre à AKTO 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.

[Formulaire Cerfa n° 12434\\*05](#)



Nouveauté CERFA



Nouveauté notice



Point de vigilance



L'EMPLOYEUR	
Nom et prénom ou dénomination :	Particulier-employeur : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non <b>1</b>
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :	N° URSSAF du particulier-employeur :
N° :                    Voie :	<b>2</b> N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :
Complément :	Code activité de l'entreprise (NAF) : <b>3</b>
Code postal :	Effectif total salariés de l'entreprise :
Commune :	Code IDCC de la convention collective applicable :
Téléphone :	<b>4</b> Numéro du projet* :
Courriel :	<small>*à renseigner dans le cadre d'un contrat de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022</small>
Caisse de retraite complémentaire :	
Organisme de prévoyance le cas échéant :	

L'employeur

## 1 L'EMPLOYEUR

Peuvent conclure des contrats de professionnalisation :

- Tous les employeurs de droit privés concourant au développement de la formation professionnelle
- Les EPIC (établissement public industriel et commercial)
- Les ETT (entreprise de travail temporaire)
- Les GEIQ (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification)

## 2 SIRET

Le SIRET à indiquer est celle du lieu d'exécution du contrat. Elle doit nécessairement correspondre à celle mentionnée sur la DSN.

## 3 LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE

Est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.

### LE 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 NUMÉRO DU PROJET

A renseigner uniquement dans le cas d'un contrat de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022. Ce numéro figure sur la notification d'acceptation du projet délivrée au porteur de projet par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).



LE SALARIÉ	
Nom de naissance du salarié :	
Nom d'usage :	
Le premier prénom du salarié selon l'état civil :	
Adresse du salarié :	
N° : Voie :	Département de naissance :
Complément :	Commune de naissance :
Code postal :	Déclare bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Commune :	Si non, bénéficiez-vous de droits attachés à la RQTH**:
Téléphone :	Équivalence jeunes : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non 3
Courriel :	Extension BOE : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
NIR du salarié : 1	Inscrit à France Travail : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Date de naissance : 2	Si oui, numéro d'inscription :
Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F	Durée : mois
	Situation avant ce contrat : 4
	Type de minimum social, si bénéficiaire :
	Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : 5

\*\* Reportez-vous à la page 3 de la notice pour en savoir plus sur les droits attachés à la RQTH

Le salarié

## 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. Les OPCO sont habilités à collecter le NIR pour alimenter 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...

## 3 RQTH



Deux nouvelles coches sont ajoutées afin de préciser ou non de droits rattachés à la RQTH

Toutes les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), à l'exception des ayants droit de victimes ou pensionnés de guerre.

Les jeunes âgés de 15 à 20 ans qui ont soit l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AAEH), la prestation de compensation (PCH) ou un projet personnalisé de scolarisation (PPS) validés. Cochez la case oui pour équivalence jeune.

La double astérisque \*\* permet un envoi aux pages concernées dans la notice.

## 4 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 »).

## 5 DIPLÔME OU TITRE LE PLUS ÉLEVÉ OBTENU

La table des diplômes et titres est à utiliser pour renseigner aussi bien le « diplôme le plus élevé obtenu » dans la rubrique « SALARIÉ » que « certification professionnelle visée » dans la rubrique « FORMATION ». Conformément à l'article D.6324-1-1 du code du travail, les salariés pouvant accéder à la reconversion ou promotion par alternance sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

LE TUTEUR	
<b>Tuteur au sein de l'établissement employeur</b>	<b>Tuteur de l'entreprise utilisatrice, si travail temporaire ou Groupement d'employeur</b>
Nom :	Nom :
Prénom :	Prénom :
Emploi occupé :	Emploi occupé :
Date de naissance :	Date de naissance :
	Code activité de l'entreprise utilisatrice (NAF) * :

\*à renseigner dans le cadre d'un contrat de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022

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

Le Tuteur

**1 LE TUTEUR\***  
 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.

**2 DATE DE NAISSANCE**  
 Si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus, la prise en charge par AKTO 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).  
 Pour connaître les conditions de financement [voir nos critères de prise en charge.](#)

**3 CODE ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE (NAF)**  
 Cette information est à compléter par les employeurs qui recrutent en contrat de professionnalisation type VAE inversée.

**\*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).

A noter : certains accords de branches peuvent limiter le nombre de tuteur.

Pour plus de détails voir [le guide du tuteur](#).

LE CONTRAT		
<b>Nature du contrat :</b> <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> travail temporaire		Si le présent contrat de professionnalisation vaut avenant au contrat de travail initial cochez la case ci-contre* * uniquement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022
<b>Type de contrat :</b> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
<b>Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) :</b> <input type="text"/>		
<b>Classification de l'emploi dans la convention collective :</b> <input type="text"/>		
<b>Niveau :</b> <input type="text"/>		<b>Coefficient hiérarchique :</b> <input type="text"/>
<b>Durée de la période d'essai :</b> <input type="text"/> jours	<b>Date de début d'exécution du contrat :</b> <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>	<b>Si avenant, date d'effet :</b> <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>
<b>Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI :</b> <input type="text"/>	<b>Durée hebdomadaire du travail :</b> <input type="text"/> heures <input type="text"/> minutes	<b>Date de conclusion :</b> (date de signatures du contrat) <input type="text"/>
<b>Salaires brut mensuel à l'embauche :</b> <input type="text"/> , <input type="text"/> € (ou salaire brut horaire pour un contrat de travail temporaire)		

1

### 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).
  - jusqu'à 24 mois pour certains publics ou qualifications définis par accord de branche ou accord collectif.

2

### TYPE DE CONTRAT

Contrat initial 1er 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).

#### Renouvellement

Pour prolonger le contrat initial en CDD et obtenir la qualification visée mais non acquise (pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation) ou une qualification supérieure ou complémentaire (codes 21 à 24).

#### Avenant

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

LE CONTRAT		
Nature du contrat : <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> travail temporaire		Si le présent contrat de professionnalisation vaut avenant au contrat de travail initial cochez la case ci-contre* <small>* uniquement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022</small>
Type de contrat : <input type="checkbox"/>		
Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) : <input type="text"/>		
Classification de l'emploi dans la convention collective : <input type="text"/>		
Niveau : <input type="text"/>	Coefficient hiérarchique : <input type="text"/>	
Durée de la période d'essai : <input type="text"/> jours	Date de début d'exécution du contrat : <input type="text"/>	Si avenant, date d'effet : <input type="text"/>
Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI : <input type="text"/>	Durée hebdomadaire du travail : <input type="text"/> heures <input type="text"/> minutes	Date de conclusion : (date de signatures du contrat) <input type="text"/>
Salaire brut mensuel à l'embauche : <input type="text"/> , <input type="text"/> € (ou salaire brut horaire pour un contrat de travail temporaire)		

### 3 NIVEAU ET COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE

Ils doivent correspondre à la classification de la CCN indiquée dans le cadre « L'EMPLOYEUR ». Exception pour les contrats de professionnalisation intérimaires, il convient d'indiquer le niveau et le Coefficient de l'emploi occupé de la CCN de l'entreprise utilisatrice pendant le contrat de professionnalisation.

### 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

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 1re 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.

A noter : La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

### 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).

LE CONTRAT		
Nature du contrat : <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> travail temporaire		
Type de contrat : <input type="checkbox"/>	Si le présent contrat de professionnalisation vaut avenant au contrat de travail initial cochez la case ci-contre* * uniquement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022	
Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) : <input type="text"/>		
Classification de l'emploi dans la convention collective : <input type="text"/>		
Niveau : <input type="text"/>	Coefficient hiérarchique : <input type="text"/>	
Durée de la période d'essai : <input type="text"/> jours	Date de début d'exécution du contrat : <input type="text"/>	Si avenant, date d'effet : <input type="text"/>
Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI : <input type="text"/>	Durée hebdomadaire du travail : <input type="text"/> heures <input type="text"/> minutes	Date de conclusion : <input type="text"/> (date de signatures du contrat)
Salaire brut mensuel à l'embauche : <input type="text"/> , € (ou salaire brut horaire pour un contrat de travail temporaire)		

Le contrat

## 7 DURÉE DU TRAVAIL

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).

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 ;
- 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).

## 8 SALAIRE BRUT À L'EMBAUCHE

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

- 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.**

**! i La nécessité de conserver jusqu'au 31 décembre 2031 le Cerfa de contrats ayant bénéficié de financements européens NextgenerationEU.**

**Aux obligations de l'employeur en matière d'information du salarié issues d'un décret de transposition du 30 novembre 2023 ; la notice liste les informations complémentaires nécessaires au respect de ces obligations en ce qui concerne le contrat de professionnalisation et renvoie également à l'arrêté d'application (concernant ces éléments, voir p. 4-5 de la notice).**

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 : <span style="float: right; border: 1px solid red; border-radius: 50%; padding: 2px 5px; color: white; font-weight: bold;">1</span>  <input type="checkbox"/> oui    <input type="checkbox"/> non         </div>	N° de déclaration d'activité de cet organisme : _____
Nombre d'organismes de formation intervenant : _____	
<i>L'employeur atteste que le service de formation interne dispose des moyens nécessaires à la réalisation de la formation du salarié.</i>	
Type qualification visée : _____	Diplôme ou titre visé : _____ Code RNCP : _____
Intitulé précis : <span style="float: right; border: 1px solid red; border-radius: 50%; padding: 2px 5px; color: white; font-weight: bold;">2</span>	_____
Spécialité de formation : _____	
<b>Organisation de la formation :</b>	
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 : _____
<small>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.</small>	
Fait à : _____	
_____ <i>Signature de l'employeur</i>	_____ <i>Signature du salarié</i>

### 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
- Certification ou qualification professionnelle visée dans le cadre de l'expérimentation associant des actions de validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article 11 de la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 = code 8

A noter : Dès lors que le CPRO vise une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale : veillez à renseigner l'intitulé exact de la qualification visée dans les classifications de la CCN de la branche (ou de l'entreprise utilisatrice si l'employeur est une entreprise de travail temporaire) (Positionnement dans la grille des emplois de la branche professionnelle).

**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 :  **3**

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 :  **4** heures **6**

Date de début du cycle de formation :  **5** Date prévue de fin des épreuves ou 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'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 à :

*Signature de l'employeur* *Signature du salarié*

La formation

**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.

**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).