

# CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EXPÉRIMENTAL

Il s'agit d'un contrat de professionnalisation qui se caractérise par l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'OPCO des Entreprises de Proximité en accord avec le salarié, favorisant ainsi une formation fortement opérationnelle.

## ÇA VOUS CONCERNE

L'expérimentation donne la possibilité aux entreprises et aux OPCO, en accord avec le salarié, de définir un parcours de formation sur mesure qui ne sera pas nécessairement qualifiant ou certifiant contrairement à un contrat de professionnalisation classique qui vise à l'obtention d'une qualification professionnelle.

L'expérimentation est entrée en vigueur le 28 décembre 2018 pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 28 décembre 2021.

## VOS AVANTAGES

- Définir un parcours de formation spécifiquement adapté à vos métiers et aux besoins de votre entreprise.
- Transmettre au salarié votre pratique du métier et les gestes professionnels.
- Permettre une intégration rapide et réussie du salarié.
- Anticiper les départs à la retraite en organisant la transmission du savoir-faire indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise et à sa pérennité.



### À noter !

*Pour le salarié, ce contrat lui permettra de s'intégrer rapidement dans son poste, son service et son entreprise et d'acquérir plus facilement les compétences requises.*



## LE SAVIEZ-VOUS ?

La loi, les décrets, les circulaires... constituent les textes dits légaux et réglementaires. Ces textes s'appliquent à tous les salariés du secteur privé.

Les accords de branche sont les textes dits conventionnels. Ils ne s'appliquent qu'aux salariés de la branche professionnelle concernée.

Pour vérifier si votre branche professionnelle dispose d'accords (toujours plus favorables au salarié que les textes légaux et réglementaires), consultez la **Convention collective de votre branche professionnelle**.

## CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EXPÉRIMENTAL

### PASSEZ À L'ACTION !

#### MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE IDENTIQUES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION « CLASSIQUE » :

- publics éligibles,
- nature du contrat,
- durée de la formation,
- rémunération,
- modalités de tutorat.

Voir la fiche **«Contrat de professionnalisation»**.

#### MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE SPÉCIFIQUES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EXPÉRIMENTAL :

- Définir en lien avec l'OPCO EP les compétences que doit acquérir le salarié. Par exemple l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences, d'une certification enregistrée au Répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH) et/ou de compétences liées au poste de travail. Le parcours de formation est fortement associé au référentiel de compétences nécessaires à la bonne tenue du poste.
- Définir la durée de mise en œuvre.

- Obtenir l'accord du salarié en signant un contrat.

L'OPCO EP joue un rôle pivot dans la mise en œuvre de ce type de contrat, conformément aux règles applicables :

- il identifie les prestataires de formation susceptibles de mettre en place le parcours de formation ;
- il veille à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise ;
- il assure en outre le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat ;
- il peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié ;
- enfin, il contribue à l'évaluation de l'expérimentation.

### FINANCEMENTS

Ce contrat est financé dans les mêmes conditions que le contrat de professionnalisation « classique ».

Voir la fiche **«Contrat de professionnalisation»**.



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