

La période de professionnalisation

PRINCIPE

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle des salariés via l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue.

PUBLIC

La période de professionnalisation s'adresse :

- aux salariés en CDI ;
- aux salariés en CDD ayant conclu avec des structures d'insertion par l'activité économique (entreprise d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un Contrat unique d'insertion (CUI) en CDD ou CDI.

FORMATIONS ELIGIBLES

Peuvent être organisées dans le cadre d'une période de professionnalisation :

- les formations préparant à une certification professionnelle inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), à une partie identifiée d'une certification professionnelle, classée au RNCP et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences, ou à un Certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
- les actions d'évaluation et de formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (certificat CLÉA) ;
- les formations conduisant à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ;
- les actions visant une certification inscrite à l'Inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

A noter : les périodes de professionnalisation peuvent abonder (compléter) le Compte personnel de formation (CPF) du salarié lorsqu'il ne dispose pas d'un nombre d'heures suffisant pour suivre la formation envisagée.

DUREE DE LA FORMATION

La durée minimale est fixée à **70 heures**, réparties sur une **période maximale de 12 mois calendaires**. Cette durée ne concerne pas les :

- actions de Validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- formations financées dans le cadre d'un abondement du Compte personnel de formation (CPF) par la période de professionnalisation ;
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'Inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La période de professionnalisation - suite

MISE EN ŒUVRE

La période de professionnalisation doit nécessairement s'inscrire dans le cadre du plan de formation ou d'un abondement du CPF.

Dans le cadre du plan de formation, deux modalités :

- pendant le temps de travail du salarié (ne nécessite pas l'accord du salarié),
- en tout ou partie en dehors du temps de travail du salarié (nécessite l'accord écrit du salarié).

Pour les formations hors temps de travail, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements doivent être pris que la période soit demandée à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Il peut s'agir d'une promotion, d'une augmentation de salaire...

La durée de la formation effectuée hors du temps de travail est limitée à 80 heures par an et par salarié.

S'agissant des périodes de professionnalisation correspondant à des actions de développement des compétences et mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, les engagements de l'entreprise portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Dans le cadre d'un abondement du CPF :

Les heures d'abondement par la période de professionnalisation n'entrent pas en compte dans le calcul des heures créditées à son compte. Le régime du temps de formation applicable est celui du CPF (voir fiche Le Compte personnel de formation).

TUTORAT

La présence d'un tuteur n'est pas obligatoire, mais certains accords de branche le prévoient néanmoins dans leurs priorités.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire de la période de professionnalisation pendant la durée de cette période et de veiller au respect de son emploi du temps.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Un tuteur ne peut encadrer plus de 3 personnes à la fois (2 si le tuteur est également employeur).

Des modalités particulières peuvent être prévues dans les accords de branche.

La période de professionnalisation - suite

REMUNERATION DU SALARIE

➡ Si les actions de formation sont réalisées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

➡ Si les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation versée par l'employeur égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

A noter : lorsque la période de professionnalisation prend la forme d'un abondement au CPF du salarié, le régime de rémunération applicable est celui du CPF (voir fiche Le Compte personnel de formation).

FINANCEMENT

DEPENSES DE FORMATION DU SALARIE

Le financement est assuré par l'Opcia auquel l'entreprise a versé ses contributions à la formation professionnelle continue.

Cette prise en charge se fait sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche. En l'absence de forfaits, la prise en charge se fait sur la base de 9,15 euros par heure.

Ce forfait couvre les dépenses justifiées et liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement).

Si ces frais dépassent le forfait prévu par la branche, le surcoût sera financé sur le budget plan de formation de l'entreprise selon les modalités de prise en charge définies par le Forco.

DEPENSES LIEES AU TUTORAT

➡ Exercice de la fonction tutorale (EFT)

Le financement des dépenses liées à l'exercice du tutorat se fait dans la limite d'un plafond de 230 euros par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de six mois, soit au total 1 380 euros maximum.

Lorsque le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ou accompagne un bénéficiaire de certains minima sociaux (RSA, ASS, AAH), une personne inscrite comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an (quel que soit son âge), une personne ayant bénéficié d'un CUI ou un jeune âgé de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement technologique ou professionnel, le plafond mensuel de 230 € est majoré de 50 % soit 345 €.

A noter : des modalités de financement particulières peuvent être prévues par accord de branche.

La période de professionnalisation - *suite*

FINANCEMENT

▣ Formation du tuteur

Les dépenses liées à la formation des tuteurs concernent les salariés (ou les employeurs de moins de 11 salariés) qui veulent s'investir dans cette mission. La prise en charge est limitée à un plafond de 15 euros par heure de formation dans la limite de 40 heures.

A noter : *des modalités de financement particulières peuvent être prévues par accord de branche.*

SOURCES

- Articles L 6324-1 à L 6324-10, D 6324-1 à D 6324-6, D 6332-90 et suivants du code du travail

Mise à jour : le 04/10/2017