

Période de professionnalisation

01 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 de salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion conclu avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, ateliers et chantiers d'insertion...) et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI).

02 PUBLIC

La période de professionnalisation est ouverte :

- ➔ 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 CUI en CDD ou CDI.

03 QUALIFICATIONS VISEES

Les formations mises en œuvre doivent permettre :

- ➔ d'acquérir une qualification professionnelle figurant dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou un certificat de qualification professionnelle (CQP/ CQPI) ou d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences (disposition issue de la loi du 8 août 2016, en vigueur depuis le 10 août 2016) ;
- ➔ d'accéder au socle de connaissances et de compétences (CléA) défini par l'article D. 6113-2 du code du travail ; sont également éligibles au titre des périodes de professionnalisation, les actions d'évaluation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (disposition issue de la loi du 8 août 2016, en vigueur depuis le 10 août 2016) ;
- ➔ d'accéder à une certification inscrite à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

04 DUREE MINIMALE DE LA FORMATION

Le décret d'application du 22 août 2014 a fixé la durée minimale des périodes de professionnalisation à **70 heures**, réparties sur une **période maximale de 12 mois calendaires**. Cette durée minimale de 70 heures 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 par la période de professionnalisation ;
- ➔ Formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

05 MISE EN OEUVRE

La période de professionnalisation doit nécessairement s'inscrire dans le cadre du plan de formation ou par abondement du compte personnel de formation.

- **Dans le cadre du plan de formation : 2 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 HTT, 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...

Période de professionnalisation

Par ailleurs, s'agissant des périodes de professionnalisation correspondant à des **actions de développement des compétences** et mises en œuvre dans le 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.

A noter : la durée de la formation effectuée en dehors du temps de travail est limitée à **80 heures par an et par salarié**.

- **Par abondement du CPF :**

La période de professionnalisation peut abonder le CPF du salarié. Les heures d'abondement par la période de professionnalisation n'entrent pas en compte dans le calcul des heures créditées à son compte.

Dans le cadre de la période de professionnalisation, **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 ;
- 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 seulement si le tuteur est également employeur).

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

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

⇒ Si les actions de professionnalisation 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.

DEPENSES DE FORMATION DU SALARIE

Le financement de la période de professionnalisation est assuré par l'Opca 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 ou interprofessionnel**. En l'absence de forfaits fixés par accord, la prise en charge par les Opca 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 d'enseignement (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.

Période de professionnalisation

DEPENSES LIEES AU TUTORAT

⇒ Exercice de la fonction tutorale

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 minima sociaux (RSA, ASS, AAH, RMI et API), 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 €** (article D 6332-91 du code du travail).

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

⇒ Formation du tuteur

Les dépenses liées à la formation des tuteurs concernent les salariés qui veulent s'investir dans cette mission ou les employeurs de moins de 10 salariés.

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.

08
FINANCEMENT

SOURCES

Articles L 6324-1 à 10, D 6324-1 à 6, D 6332-90 du Code du travail
Loi du 5 mars 2014, n° 2014-288
Décret du 22 août 2014, n° 2014-969
Décret n° 2015-172 du 13 février 2015
Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016

MISE À JOUR

31/08/2016