

FICHE
C3.1LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION
DISPOSITIONS LEGALES

OBJECTIF

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI).

QUI EST CONCERNÉ ?

Tout salarié en CDI

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- qui répond à des conditions minimales d'activité, d'âge et d'ancienneté,
- qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise,
- en retour de congé maternité ou parental (homme/femme),
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi (travailleur handicapé, invalides ...),
- bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CDD/CDI).

Nouveautés introduites par la
Loi du 24 novembre 2009

Un nouveau public :

- Salarié bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CDD/CDI)

Art. L.6324-1 Code du travail

Des accords de branches ou interprofessionnels peuvent préciser les publics prioritaires.

QUELLE FORMATION PEUT-ON SUIVRE ?

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation doivent permettre l'accès à une qualification professionnelle :

- enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle, etc,
- ou reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche,
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle,
- ou figurant sur la liste établie par la branche ou l'interprofession.

Nouveautés introduites par la
Loi du 24 novembre 2009

Les qualifications figurant sur une liste CPNE d'une branche professionnelle sont renommées et deviennent qualifications ouvrant droit à des CQP.

Art. L. 6324-3 et L.6314-1 3° Code du travail

Sont également éligibles, les actions de formation définies comme prioritaires par la branche ou par l'interprofession.

La période de professionnalisation associe enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les enseignements généraux sont dispensés par des prestataires de formation externes ou par le service de formation interne de l'entreprise.

Fondée sur l'alternance entre activités professionnelles et périodes de formation, la période de professionnalisation peut comprendre des actions d'évaluation et d'accompagnement.

QUELLE EST LA DURÉE DE L'ACTION DE
PROFESSIONNALISATION ?

La durée de l'action varie en fonction

- de l'action de formation réalisée ;
- ou des durées minimales ou maximales fixées par accords de branche ou interprofessionnel;
- ou si le salarié est titulaire d'un CUI, alors la durée minimale est de 80 heures.

Nouveautés introduites par la
Loi du 24 novembre 2009

Durée minimale d'une période de professionnalisation en contrat unique d'insertion (CDD/CDI)

Art. D.6324-1- 1 Code du travail

COMMENT METTRE EN ŒUVRE UNE PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION ?

En principe, la formation se déroule pendant le temps de travail.

Elle peut être mise en œuvre en tout ou partie hors temps de travail avec versement au salarié de l'allocation de formation, équivalent à 50 % de la rémunération nette de référence :

- soit à l'initiative de l'employeur, suite à l'accord écrit avec le salarié précisant la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. ; Les heures hors temps de travail sont limitées à 80 heures par an et par salarié.
- soit à l'initiative du salarié dans le cadre de son Droit Individuel à la Formation (DIF).

L'entreprise peut reporter le départ d'un salarié en période de professionnalisation s'il conduit à une absence de 2 % de l'effectif bénéficiaire de ce dispositif. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le plancher est fixé à deux salariés absents.

Avant la mise en œuvre de la période de professionnalisation, le salarié peut bénéficier d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou de bilan de compétences.

Le salarié bénéficie de la protection relative aux accidents du travail et maladies professionnelles pendant toute la durée de la formation (pendant ou hors temps de travail).

Les conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

QUELS SONT LES AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE ?

- Développer les compétences des salariés en respectant l'organisation de l'entreprise,
- Motiver les salariés en leur permettant d'accéder à une qualification supérieure,
- Bénéficier d'un financement de la formation par l'OPCA.

NOUS CONTACTER

POUR CONNAÎTRE LES PUBLICS ET LES FORMATIONS PRIORITAIRES DU SECTEUR DE VOTRE ENTREPRISE

CONTACTEZ UN DE NOS **CONSEILLERS** DANS VOTRE **AGEFOS PME**

QUELS SONT LES AVANTAGES POUR LE SALARIÉ ?

- Développer ses compétences,
- Bénéficier des avantages de l'alternance et conserver son poste tout en validant un diplôme,
- Conserver sa rémunération et bénéficier d'une allocation de formation si la formation se déroule hors du temps de travail.

A T-ON BESOIN D'UN TUTEUR ?

La désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire. L'entreprise a la possibilité de désigner un tuteur. Ce dernier a pour mission d'accueillir, aider, informer et guider le salarié pendant toute la durée de la formation. Il assure également le lien avec le centre de formation.

Le tuteur choisi doit être salarié de l'entreprise, volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

La mise en place d'un tutorat contribue très largement au bon déroulement d'une période de professionnalisation. La mission tutorale ne s'improvise pas; la formation donne au tuteur les moyens pour remplir pleinement son rôle.

L'OPCA peut financer forfaitairement le temps que le tuteur consacre à sa mission tutorale et prend en charge la formation du tuteur.

EN SAVOIR PLUS

Art. L.6324-1 à Art. L.6324-10 Code du travail
Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009
Décret n°2010-62 du 18 janvier 2010

Nouveautés introduites par la Loi du 24 novembre 2009

L'OPCA peut prendre en charge les dépenses de tutorat externe à l'entreprise pour des publics spécifiques :

- les publics nouveaux et prioritaires,
- les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation;
- et les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en CDI au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

Art. L.6332-15 Code du travail