

LA 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 comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- 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).

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 Commission paritaire nationale pour l'emploi de la branche ou l'interprofession.

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 minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur douze mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés et à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- au bilan de compétences ni à la validation des acquis de l'expérience,
- aux salariés âgés d'au moins 45 ans,
- aux salariés titulaires d'un CUI avec une durée minimale est de 80 heures.

Des durées minimales ou maximales peuvent être fixées par accords de branche ou interprofessionnels.

Nouveautés introduites par la Loi du 28 juillet 2011

Durées minimales d'une période de professionnalisation en fonction de la taille de l'entreprise

Exceptions :

- bilan de compétences et VAE
- seniors âgés d'au moins 45 ans

Art. L.6324-5- 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.

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.

NOUS CONTACTER

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

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

EN SAVOIR PLUS

Art. L.6324-1 à Art. L.6324-10; Art.L.6314-1 3°
Code du travail
Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011
Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009
Décret n°2010-62 du 18 janvier 2010
Fiche pratique Tutorat Dispositions légales