Période de professionnalisation

Date de mise à jour : **22 janvier 2015**

Sur le même thème

- Plan de formation
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Aides en faveur de la formation et de l'emploi des salariés handicapés
- L'entretien professionnel

Objectifs

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés par le bais d'une formation qualifiante ou par l'accès au socle de connaissances et de compétences.

Les périodes de professionnalisation pourront abonder le Compte personnel de formation (CPF) du salarié à compter du 1er janvier 2015.

Employeurs

Employeurs de droit privé.

Salarié

Salariés en CDI
Salariés en Contrat unique d'insertion (CUI)
Salariés en Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) au sein d'une Structure d'insertion par l'activité économique (SIAE)

Formation

Actions de formation, diplômes ou qualifications accessibles :
- Formations qualifiantes (enregistrées au Rncp, reconnues par une convention collective de branche, CQP)
- Actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences
- Actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire des compétences transversales établi par la Commission nationale des certifications professionnelles.

Les périodes de professionnalisation associent des 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.

Réalisation de l'action de formation par un **organisme de formation** ou par l'**entreprise** elle-même si elle dispose d'un service de formation.

Durée

Durée minimale sur 12 mois calendaires : **70 heures**
Cette durée minimale ne s'applique pas :
- aux actions de Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- aux formations financées dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF)
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire des compétences transversales établi par la Commission nationale des certifications professionnelles

Mise en œuvre

La période de professionnalisation peut être réalisée en tout ou partie **hors du temps de travail** à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou du salarié en mobilisant son Compte personnel de formation (CPF).

Pour les heures effectuées hors temps de travail et dans le cadre du plan de formation, le salarié perçoit une allocation équivalente à 50 % de sa rémunération nette.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation accomplies hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Prise en compte de la réussite : en cas de réalisation de la période de professionnalisation hors du temps de travail, l'employeur et le salarié définissent, avant le départ en formation, la nature des **engagements** auxquels l'entreprise

souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec **assiduité** la formation et satisfait aux **évaluations** prévues.

Absences simultanées : le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, excéder **2 %** du nombre total de salariés de l'entreprise. **Dans une entreprise de moins de 50 salariés**, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé s'il aboutit à l'absence simultanée au titre de la période de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Tutorat

Pour chaque salarié en période de professionnalisation, **l'employeur peut choisir un tuteur volontaire** parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et ne pas exercer ses fonctions de tuteur simultanément auprès de plus de 3 salariés en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou en période de professionnalisation.

Contact

Opca
Service du personnel
Comité d'entreprise ou délégués du personnel