

**FICHE**  
**C4.2**

# LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

## DISPOSITIONS INTERPROFESSIONNELLES

### 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 ?

L'accord d'AGEFOS PME reprend les publics définis par la Loi et complète par d'autres publics prioritaires :

- ▶ Tout salarié en CDI ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise
  - dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
  - comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie, souhaitant par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
  - qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
  - femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou des hommes et des femmes après un congé parental,
  - travailleurs handicapés, accidentés du travail, invalides ...
- ▶ Tout salarié en CDI (sans condition d'ancienneté)
  - le plus exposé à la perte d'emploi,
  - de qualification de niveau V et infra,
  - n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des cinq dernières années,
  - qui alterne fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage,
  - dans un emploi à temps partiel.

#### NOUS CONTACTER

VOUS RECHERCHEZ UN ACCOMPAGNEMENT  
PERSONNALISÉ ?

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

### 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 figurant sur la liste établie par la branche ou l'interprofession.

OU favoriser:

- le développement d'une qualification ou d'un objectif de professionnalisation du salarié, notamment à caractère transversal à plusieurs métiers (visant par exemple à répondre aux besoins de mobilités internes liées aux évolutions démographiques),
- la mise au point de réponses à des besoins spécifiques à certains bassins d'emploi, correspondant à des projets précis de développement de la professionnalisation des salariés,
- le développement de parcours de formation dans le cadre d'un projet de reprise ou de création d'entreprise.

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 ?

L'interprofession prévoit une durée maximum de 24 mois.

## 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.

## A T-ON BESOIN D'UN TUTEUR ?

La désignation d'un tuteur n'est 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 volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

### Nouvelle disposition du projet de Loi

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

- 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)

## QUELLES SONT LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR ?

L'entreprise adresse à AGEFOS PME, avant le départ en formation du salarié, les documents dûment renseignés suivants:

Période de professionnalisation

- la demande de prise en charge incluant les conditions générales de gestion,\*
- le document annexé précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation:
  - convention de formation lorsque la formation est assurée par un organisme de formation et / ou,
  - le cahier des charges de la formation interne\* lorsque la formation est assurée par le service de formation interne de l'entreprise.

Formation du tuteur

le programme détaillé de la formation de tuteur assurée par le prestataire de formation.

\* documents à demander à votre AGEFOS PME

### EN SAVOIR PLUS

Accord National Interprofessionnel relatif à la formation professionnelle du 24/09/04  
Art. L.6324-1, Art. L.6324-2 Code du travail  
Art. L.6324-3, Art. L.6324-4 Code du travail  
Art. L.6324-5, Art. L.6324-6, Art. L.6324-7,  
Art. L.6324-8, Art. L.6324-9, Art. L.6324-10 Code du travail

### ENTREPRISES CONCERNEES

Les dispositions interprofessionnelles s'appliquent aux entreprises adhérentes

- relevant de l'interprofession versant à AGEFOS PME la contribution professionnalisation,
- relevant d'une branche professionnelle gérée par AGEFOS PME, en l'absence d'un accord de branche signé et dans le respect des priorités et critères définis par la branche,
- ayant, par accord collectif d'entreprise ou de groupe, désigné AGEFOS PME pour le versement de tout ou partie de leur contributions au développement de la formation professionnelle continue.