



15a La période de professionnalisation

Points clés

- La période de professionnalisation : faire évoluer les compétences...
- ... dans les métiers de la Branche
- Les salariés concernés
- Des avantages à la clé

La période de professionnalisation : faire évoluer les compétences...

Certains salariés ne possèdent pas ou plus les compétences dont l'entreprise a besoin ? Leurs qualifications doivent être adaptées ? Ils doivent évoluer vers de nouvelles fonctions voire se reconverter ?

La période de professionnalisation est à mobiliser parce qu'elle permet :

- l'actualisation et le développement des compétences (technologiques, informatiques, comptables...),
- la construction de parcours professionnels ajustés au profil de chaque salarié (âge, expérience, métier exercé...).

... dans les métiers de la Branche

Objectif de la période de professionnalisation :

- acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP), une qualification professionnelle reconnue par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche, ou correspondant à un métier de la Branche ou à un métier transverse,
- changer de métier dans la Branche,
- s'adapter aux nouvelles conditions d'exercice du métier,
- se professionnaliser dans un domaine défini par la CPNE de la Branche.

Objectif et avantages

Destinée à certains salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), la période de professionnalisation a un objectif précis : favoriser leur évolution professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Les salariés concernés

La période de professionnalisation peut être mobilisée pour un salarié en CDI relevant de l'une des deux catégories suivantes :

Catégorie 1	Catégorie 2
<ul style="list-style-type: none"> • Salariés de 40 ans ou plus • Salariés ayant 20 ans d'activité • Salariés prioritaires (quel que soit leur âge) : <ul style="list-style-type: none"> - n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 3 ans dans l'entreprise, - de retour d'un mandat électif ou de désignation syndicale, - de retour d'un congé maternité ou parental, - en inter-contrat, - reconnu travailleur handicapé ou faisant partie des autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art. L 5212-13 du code du travail), - de retour d'expatriation, - de retour après une absence de 6 mois, - qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise, - dont les conditions d'exercice du métier et de la mise en oeuvre de ses compétences sont soumises à de nouvelles règles d'origine nationale, européenne ou internationale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés de moins de 40 ans et justifiant d'au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise, dont l'entretien professionnel ou le bilan de compétences suivi conclut à une insuffisance de la qualification au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

Bon à savoir

Les salariés en CUI (Contrat Unique d'Insertion) à durée indéterminée ou déterminée peuvent également bénéficier d'une période de professionnalisation. La formation doit alors avoir une durée minimale de 80 heures.



Utiliser les dispositifs de formation de la Branche

15a La période de professionnalisation

Objectif et avantages

Des avantages à la clé

La période de professionnalisation, c'est l'opportunité de :

- former des salariés fragilisés dans leur emploi, préparer une 2nde partie de carrière, écarter les risques liés à l'inadaptation des savoir-faire...
- disposer rapidement des compétences nécessaires pour développer l'entreprise, faire face à de nouvelles contraintes...
- favoriser un usage judicieux et concerté du DIF : le salarié peut en effet mobiliser son DIF pour l'associer à une période de professionnalisation,
- bénéficier d'une prise en charge du FAFIEC (voir fiche 31).

Ce qu'il faut retenir

- Objectif : favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi de certains salariés en contrat à durée indéterminée.
- La formule : parcours de formation individualisé, ajusté au profil du salarié.
- A la clé : plusieurs avantages, dont le financement par le FAFIEC.

En direct du terrain

Confrontée à des difficultés de recrutement, une entreprise d'ingénierie en haute technologie a opté pour le renforcement des compétences internes via une période de professionnalisation, avec deux objectifs :

- adapter les équipes à la nouvelle donne technologique du marché,
- ajuster les compétences disponibles aux besoins des clients.

La période de professionnalisation lui permet en outre :

- de proposer aux salariés en place un parcours professionnel attrayant,
- d'attirer des professionnels en quête d'entreprises à la pointe de leur métier.

Pour en savoir plus

- Fiche 26 « Le tutorat »
- Fiche 31 « L'intervention financière du FAFIEC »
- Fiche 41 « La demande de prise en charge »
- Site Internet www.fafiec.fr
- Loi n°2009-1437 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 (www.legifrance.fr)



15b La période de professionnalisation

Points clés

- Prendre l'initiative
- Définir le parcours de professionnalisation
- En pratique
- La rémunération du salarié
- Et après...

Prendre l'initiative

L'employeur peut décider d'organiser une période de professionnalisation au profit d'un salarié qui - sauf formation hors temps de travail - ne peut s'y opposer.

Un salarié peut également demander à bénéficier d'une période de professionnalisation. L'employeur est libre d'accepter ou non. A noter toutefois que la période de professionnalisation peut être un bon moyen d'utiliser le DIF.

Définir le parcours de professionnalisation

La période de professionnalisation comprend :

- un parcours de formation de 24 mois maximum construit en fonction des connaissances, de l'expérience, des capacités d'apprentissage du salarié et de l'objectif visé,
- des actions de formation de 70 à 1200 heures,
- l'alternance entre enseignements et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice, dans l'entreprise, d'activités en relation avec l'objectif de professionnalisation.

Bon à savoir

Afin de définir un objectif réaliste, la période de professionnalisation peut débuter par un entretien professionnel.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le bénéficiaire de la période de professionnalisation.

Mise en œuvre

Particulièrement innovante, la période de professionnalisation est mise en œuvre selon deux principes : personnalisation du parcours (les actions sont choisies en fonction du profil du salarié) et alternance entre formation et activités professionnelles.

En pratique

Réussir une période de professionnalisation implique :

- d'analyser la situation justifiant le recours à la période de professionnalisation,
- d'identifier, notamment grâce à l'entretien professionnel, les salariés bénéficiaires et vérifier s'ils sont éligibles à la période de professionnalisation (voir fiche 15a),
- de définir l'objectif du parcours de professionnalisation (qualification, changement de métier...),
- de construire le parcours de formation : durée, enchaînement des phases de formation et d'exercices des activités professionnelles.
- Le bénéficiaire d'une période de professionnalisation doit obligatoirement être accompagné et guidé par un tuteur (voir fiche 26).

La rémunération du salarié

Les actions organisées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération.

Néanmoins, elles peuvent être suivies en dehors du temps de travail :

- à la demande de l'employeur, après acceptation du salarié,
- à l'initiative du salarié, dans le cadre de son DIF (qui est alors consommé).

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation.



15b La période de professionnalisation Mise en œuvre

Attention !

- Le volume d'heures de formation organisées hors temps de travail est limité (voir fiche 39a « Départ en formation »).

Et après ?

Sauf s'il a pris, vis-à-vis du salarié, des engagements en termes de rémunération, de changement de classification..., l'employeur n'a aucune obligation à l'issue de la période de professionnalisation.

Toutefois, après une formation réussie (qualification visée obtenue, formation validée...), pour assurer un bon « retour sur investissement », il est recommandé de proposer rapidement au salarié un emploi correspondant aux compétences acquises et d'adapter sa rémunération en conséquence.

Ce qu'il faut retenir

- Parcours personnalisé de formation, la période de professionnalisation est conçue selon le principe de l'alternance entre actions de formation et activités professionnelles.
- Le salarié peut demander à en bénéficier en mobilisant son DIF.
- Pendant la formation, il conserve sa rémunération. Si des heures sont suivies en dehors du temps de travail, dans ce cas le salarié perçoit, en outre, l'allocation de formation.

En direct du terrain

Pour consolider sa position sur le marché, une entreprise doit compter sur des compétences renouvelées en matière de conduite de projet.

A l'occasion des entretiens professionnels, l'employeur identifie deux collaborateurs, âgés de plus de 40 ans :

- l'emploi du premier est menacé suite à la perte d'un marché,
- le second souhaite une mobilité professionnelle.

Après avoir fait le point sur leurs expériences, leurs parcours professionnels et leurs motivations, l'employeur leur propose une période de professionnalisation. Les actions de formation sont choisies en fonction des besoins de chacun et organisées en alternance avec l'exercice d'activités professionnelles liées à la conduite de projet.

Pour en savoir plus

- Fiche 8 « Le diagnostic des besoins de formation et des compétences »
- Fiche 12 « L'entretien professionnel »
- Fiche 37 « La formation interne »
- Fiche 26 « Le tutorat »
- Fiche 31 « L'intervention financière du FAFIEC »
- Fiche 41 « La demande de prise en charge »
- Site Internet www.fafiec.fr