

16^B

La période de professionnalisation

Points clés

- ① Prendre l'initiative
- ② Définir le parcours de professionnalisation
- ③ En pratique
- ④ La rémunération du salarié
- ⑤ Et après ?

Mise en œuvre

Créée en 2004, 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.

Elle a pour objectifs de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en CDI dans l'entreprise, CDD dans les structures d'insertion par l'activité économique et CDD-CDI en contrat unique d'insertion (CUI).

Ce n'est pas un dispositif de formation, elle peut être articulée avec le plan de formation de l'entreprise ou le compte personnel de formation activé par le salarié.

Références juridiques

Articles L 6324-1 du code du travail

1 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 demander à bénéficier d'une période de professionnalisation. L'employeur est dans ce cas libre d'accepter ou non.

Une période de professionnalisation peut également être une opportunité pour abonder son compte personnel de formation. Dans ce cas, le départ en formation sera co-construit entre l'entreprise et son salarié.

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.

Références juridiques

Articles L 6324-5 à 9 du code du travail

2 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,
- Les actions de formation éligibles doivent permettre :
 - d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (certificat CléA*) ;
 - de valider soit une certification professionnelle enregistrée au RNCP ou bien une partie identifiée de certification professionnelle visant à acquérir un bloc de compétences (uniquement pour les formations réalisées par un organisme de formation déclaré en préfecture, externe à l'entreprise employeur du stagiaire), soit un CQP, soit une certification inscrite à l'inventaire défini par la CNCP et notamment les parcours certifiants de Branche ;
- d'obtenir une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de Branche.
- 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.

3 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 16a**),
- 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**).

Attention !

Le volume d'heures de formation organisées hors temps de travail est limité (**voir fiche 40a** « Départ en formation »).

4 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 CPF (qui est alors consommé).

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

5 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.

En savoir plus

- [Fiche 8a](#) « Le diagnostic des besoins de formation et des compétences »
- [Fiche 12](#) « L'entretien professionnel »
- [Fiche 26](#) « Le tutorat »
- [Fiche 31](#) « L'intervention financière du Fafiec »
- [Fiche 38](#) « La formation interne »
- [Fiche 42](#) « La demande de prise en charge »
- Site Internet www.fafiec.fr

“ 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.

À l'occasion des entretiens professionnels, l'employeur identifie deux collaborateurs :

- 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.

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 CPF.
- 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.