

**FICHE**  
**C3.2**

# LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

## DISPOSITIONS INTERPROFESSIONNELLES (VALABLES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012)

### 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 ...
- **bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CDI ou CDD),**
- **dans un emploi à temps partiel.**

NB : pour le contrat unique d'insertion (CUI) quelle que soit sa nature, la condition d'ancienneté n'est pas exigée et la période de professionnalisation peut être envisagée à l'issue de la période d'essai.

### QUELLE FORMATION PEUT-ON SUIVRE ?

Les actions effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation doivent permettre l'accès à une qualification professionnelle selon les priorités suivantes :

- tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP : titre, diplôme, CQP;
- l'accès à un niveau de qualification supplémentaire (lecture CCN) dans le respect des cinq domaines prioritaires : Vente & Commerce, Administration & Gestion, Logistique, Reprise & Création d'entreprises, Métiers Émergents;
- l'acquisition de savoirs de base, en particulier pour les bénéficiaires du CUI (CDD ou CDI);
- l'accès à des parcours de professionnalisation issus de travaux paritaires régionaux (observatoires prospectifs territoriaux);
- l'action d'accompagnement à la VAE;
- le bilan de compétences.

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.

#### NOUS CONTACTER

VOUS RECHERCHER UN ACCOMPAGNEMENT  
PERSONNALISÉ ?

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



## QUELLE EST LA DURÉE DE L'ACTION DE PROFESSIONNALISATION ?

L'interprofession prévoit des durées minima et maxima.

Formations éligibles	Durée minimum	Durée maximum
Tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP : titre, diplôme, CQP	70 heures 150 heures	24 mois
Accès à un niveau de qualification supplémentaire (lecture CCN) dans le respect des cinq domaines prioritaires : Vente & Commerce, Administration & Gestion, Logistique, Reprise & Création d'entreprises, Métiers Émergents	70 heures	24 mois
Acquisition de savoirs de base, en particulier pour les bénéficiaires du CUI (CDD ou CDI)	70 heures ou 80 heures (CUI)	24 mois
Accès à des parcours de professionnalisation issus de travaux paritaires régionaux (observatoires prospectifs territoriaux)	70 heures	24 mois
Action d'accompagnement à la VAE	-	24 heures
Bilan de compétences	-	24 heures

## 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.

### VOIR ÉGALEMENT

- Outil Critères de prise en charge interprofessionnels de la période de professionnalisation
- Fiche pratique Plan de formation
- Fiche pratique DIF
- Fiche pratique Bilan de compétences
- Fiche pratique VAE
- Fiche pratique Tutorat

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

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

La mise en place d'un tutorat contribue très largement au bon déroulement d'une période de professionnalisation. La mission tutorale ne s'improvise pas; la formation donne au tuteur les moyens pour remplir pleinement son rôle.

L'OPCA peut financer forfaitairement le temps que le tuteur consacre à sa mission tutorale et prend en charge la formation du tuteur.

### À NOTER

#### Entreprises concernées

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.

### EN SAVOIR PLUS

Accord National Interprofessionnel relatif à la formation professionnelle du 24/09/04  
 Art. L.6324-1 à Art. L.6324-10 et Art.L.6314-1 Code du travail  
 Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009  
 Décret n°2010-62 du 18 janvier 2010  
 Loi n°2011-893 du 28/07/2011 pour le développement de l'alternance et de la sécurisation des parcours professionnels