

# Période de professionnalisation

Tous secteurs \*

### Ce qu'il faut retenir

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés sous contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI), d'un emploi d'avenir, d'un contrat saisonnier bénéficiant d'une reconduction pour la saison suivante, de sportifs et d'entraîneurs professionnels sous CDD conclu en application de l'article L222-2-2 du code du sport.

Basées sur le principe de l'alternance, elles associent séquences de formation par un organisme de formation et exercice d'activités professionnelles en entreprise en relation avec la qualification visée.

### Publics concernés

- Les salariés en contrat à durée indéterminée.
- Les salariés en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) conclu par un employeur relevant des structures de l'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion).
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (sous CDI ou CDD), d'un emploi d'avenir.

- Les saisonniers pour lesquels l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante, en application d'un accord de branche ou d'entreprise ou du contrat de travail, peuvent bénéficier, pendant leur contrat, de périodes de professionnalisation.
- Les salariés (sportifs et entraîneurs professionnels) en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport.

### Formations éligibles

- Des formations qualifiantes :
  - soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
  - soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
  - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).
- Des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès à la certification « CléA » pour valider un socle de connaissances et de compétences professionnelles dans sept domaines (communication en français, utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, communication numérique etc..) Pour en savoir plus : consulter le site [www.certificat-clea.fr](http://www.certificat-clea.fr)
- Des actions permettant l'accès à des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, inscrites à l'**inventaire** tenu par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) (cf zoom sur ...).

### ZOOM SUR...

Cet inventaire, prévu par l'article L 335-6 du code de l'éducation enregistre des certifications et non des formations.

« La définition de la certification [...] est la suivante :

- attestation matérialisée par un document ;
- sanctionnant une maîtrise professionnelle ;
- à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise.
- émanant d'une instance professionnelle légitime, selon un processus pérenne qui en garantit la fiabilité. »

(extrait : [site de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle](http://site.de.la.Commission.Nationale.de.la.Certification.Professionnelle))

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'**inventaire** (cf. Zoom sur...).

A noter : la certification CléA étant inscrite de droit à l'inventaire, elle n'est donc pas concernée par cette durée minimale.

- aux formations financées dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation.

### Durée maximale

La durée maximale de réalisation est de 12 mois.

### DURÉE DE LA FORMATION

#### Durée minimale

La durée minimale est fixée, sur douze mois calendaires et pour chaque bénéficiaire, à soixante-dix heures.

### Mise en oeuvre de la période

#### INITIATIVE DE LA PÉRIODE

La période de professionnalisation peut être mise en oeuvre, à l'initiative :

- de l'employeur : le salarié ne peut s'opposer au départ en formation.
- de tout salarié relevant du public concerné, avec l'accord de son employeur, sous réserve de l'acceptation financière du FAFSEA.

L'accès à la période de professionnalisation sera examiné notamment au cours de l'entretien professionnel.

L'employeur peut refuser ou différer la demande notamment si le nombre de salariés simultanément absents dans le cadre de ce dispositif excède deux

salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés ou 2% du nombre total de salariés pour les autres entreprises.

#### DÉROULEMENT DE LA PÉRIODE

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Cependant, elles peuvent se dérouler tout ou partie hors temps de travail :

- soit à l'initiative de l'employeur après accord écrit du salarié, dans la limite de 80 heures par année civile ou pour les salariés bénéficiant d'une convention de



Union européenne

\* hors Chambres d'Agriculture

forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Cet accord écrit peut être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion.

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre de son compte personnel de formation (CPF).

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces heures de formation, accomplies en dehors du 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.

L'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

- 1° Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- 2° Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## Démarches à entreprendre

- La demande de prise en charge et l'ensemble des éléments exigés sont adressés par l'employeur au FAFSEA au moins 30 jours avant le début de la formation.
- Le Fafsea informe l'employeur de sa décision.
- En cas d'acceptation de financement, le salarié suit sa formation et l'employeur règle les frais de formation, maintient

la rémunération du bénéficiaire pour les heures de formation réalisées pendant le temps de travail et lui verse une allocation de formation pour les heures de formation réalisées hors temps de travail.

- L'employeur envoie, après la formation, un dossier de règlement au FAFSEA accompagné des pièces justificatives.

## Tutorat

Un tuteur, sur la base du volontariat, peut être désigné par l'entreprise auprès du bénéficiaire de la période de professionnalisation

- Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
- Le salarié tuteur ne peut exercer simultanément son tutorat auprès de plus de trois bénéficiaires (auprès de deux bénéficiaires maximum si le tuteur est l'employeur) de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation.
- Le tuteur a pour missions d'accueillir, aider, informer, guider le bénéficiaire, veiller au respect de son emploi du temps,

assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation, participer à l'évaluation de suivi de la formation, organiser, avec les salariés concernés, l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir faire professionnels.

- Dans le cadre d'un groupement d'employeur, lorsque l'entreprise utilisatrice a désigné un tuteur, pour les périodes de mise à disposition, les missions liées au tutorat peuvent être confiées à ce tuteur. Toutefois en cas de double tutorat, lorsque le groupement d'employeur a également désigné un tuteur, l'évaluation du suivi de la formation et la liaison avec l'organisme de formation sont assurées par ce tuteur. Les conditions liées à la qualité du tuteur et au suivi simultané d'effectif ne s'appliquent pas à ce tuteur.

## Prise en charge (sous réserve des fonds mutualisés disponibles et de la conformité aux critères de financement)

- Le FAFSEA prend en charge **les coûts pédagogiques** dans la limite d'un plafond de 6 750 € TTC ou net de taxes maximum ou de 25 € TTC ou net de taxes des actions ayant une durée minimale de 70h (sauf pour les actions de VAE, les certifications inscrites à l'inventaire, les formations financées dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation) et une durée maximale de réalisation de 12 mois.

*La rémunération ainsi que les frais annexes peuvent faire l'objet d'une prise en charge par le FAFSEA dans le seul cadre d'un contrat d'accompagnement de l'effort de formation (AEF).*

- Les dépenses engagées au titre de la **formation d'un tuteur** sont prises en charge et remboursées à l'employeur dans les conditions suivantes : formation présentielle sur deux jours

et formation ouverte et à distance (FOAD) : dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les frais de transport et d'hébergement.

- **Les missions exercées par le tuteur** peuvent être prises en charge à hauteur de 230 € par mois (345 € pour un tuteur âgé de 45 ans et plus) dans la limite de 6 mois si le tuteur a préalablement suivi une formation à cette fonction reconnue par le FAFSEA ou satisfait **aux critères** liés à la reconnaissance de l'expérience du tutorat. Cette prise en charge comprend les rémunérations et les frais de transport.

Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter votre délégation régionale du Fafsea.

Toutes nos coordonnées sont disponibles sur [www.fafsea.com](http://www.fafsea.com)