



La période de professionnalisation

La période de professionnalisation vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée par des actions de formation en alternance.

Initiative

La mise en œuvre de la période de professionnalisation relève soit de l'initiative de l'employeur soit de celle du salarié mais avec l'accord de l'employeur.

Salariés concernés

- Les salariés sous **contrat à durée indéterminée** relevant de certaines catégories :
 - dont la qualification est inadaptée à l'évolution des technologies et à l'organisation du travail,
 - ayant au moins 45 ans ou comptant 20 ans d'expérience professionnelle, avec au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise,
 - reprenant leur activité à l'issue de certains congés (maternité, parental),
 - envisageant une création ou une reprise d'entreprise,
 - bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés ...).
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

D'autres catégories peuvent être définies par un accord de branche.

Formations éligibles

- Actions visant l'acquisition d'une qualification : diplôme, titre professionnel, qualification établie ou reconnue par une branche professionnelle.
- Actions dont l'objectif est défini par une branche professionnelle.

Des priorités de formation peuvent être définies par un accord de branche

Mise en œuvre de la période

- La période de professionnalisation doit être réalisée en **alternance** par l'association de séquences de formation (dispensées par un organisme extérieur) et d'activités professionnelles liées à la qualification visée.
- Le parcours de formation est **individualisé** en fonction de l'expérience et des connaissances du bénéficiaire. La loi ne prévoit pas de durée minimale ou maximale de formation mais un accord de branche peut le prévoir (*pour les salariés en contrat unique d'insertion, la durée minimale de formation est fixée à 80 heures*).
- La formation se déroule pendant le temps de travail. Toutefois, elle peut se réaliser en totalité ou en partie en dehors du temps de travail **à l'initiative** :
 - **soit de l'employeur** avec l'accord écrit du salarié (dans une limite de 80 heures par an pour les heures réalisées hors temps de travail),
 - **soit du salarié** après accord de l'employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (les heures effectuées hors temps de travail ne peuvent pas dépasser 80 heures par an).

Si la formation est réalisée en totalité ou en partie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation des engagements sur la prise en compte des acquis de la formation.

- Dans l'entreprise de moins de 50 salariés, l'entreprise peut reporter le départ d'un salarié en formation s'il conduit à une absence simultanée d'au moins 2 salariés au titre des périodes de professionnalisation. Dans l'entreprise de plus de 50 salariés, le pourcentage de salariés absents au titre des périodes de professionnalisation ne peut pas dépasser 2% du nombre total de salariés (sauf accord du chef d'entreprise ou d'établissement).

Temps de formation et rémunération

- Si la formation se déroule pendant le temps de travail : la rémunération du salarié est maintenue.
- Si elle se déroule en dehors du temps de travail (80 heures par an maximum) : l'employeur verse une allocation de formation (égale à 50% du salaire net du salarié, calculé sur les 12 derniers mois).

Tutorat

- Un tuteur peut être désigné pour encadrer le bénéficiaire de la période de professionnalisation.
- Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage ou d'une période de professionnalisation (2 salariés si l'employeur assure la fonction de tuteur).