

La période de professionnalisation

03

Mise à jour **Décembre 2014**

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en CDI, CDDI ou en CUI-CAE (qu'ils soient en CDI ou en CDD).

Elle s'organise autour d'un parcours de formation personnalisé réalisé en alternance pendant ou en dehors du temps de travail.

La période de professionnalisation permet le financement pour les salariés en CDI, CDDI ou CUI-CAE :

- d'actions de formations qualifiantes permettant d'acquérir une qualification enregistrée dans le RNCP ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP ou CQPI).
- d'actions permettant l'accès à un socle de connaissances et de compétences défini par décret
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) »

Tout au long de son parcours de formation, il est recommandé que le salarié soit suivi par un tuteur ([voir fiche 6 « le tutorat »](#)).

L'accord de Branche 2008-01 a défini des publics prioritaires et des actions de formation prioritaires pour une prise en charge sur les fonds de la professionnalisation.

1 Repérer les publics

Les publics prioritaires :

- A** salariés comptant 15 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et disposant d'une ancienneté de deux années dans une entreprise de la Branche professionnelle dont un an minimum chez l'employeur
- B** salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité, d'adoption, ou parental d'éducation
- C** salariés reprenant leur activité professionnelle après au moins 6 mois consécutifs d'absence pour maladie, accident du travail ou congé légal
- D** salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour mandat syndical d'une durée supérieure à 3 ans
- E** travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées). Les usagers d'ESAT ne sont pas concernés.
- F** salariés dont le titre ou le diplôme est insuffisant au regard de l'emploi occupé
- G** salariés visant un titre ou diplôme supérieur en vue d'une mobilité, d'une reconversion ou d'une promotion
- H** salariés pour lesquels un certificat de formation complémentaire est exigé réglementairement pour l'exercice de certains emplois
- I** salariés dont l'emploi occupé ou visé nécessite une actualisation ou une acquisition des compétences.

SOMMAIRE

- 1 Repérer les publics**
- 2 Choisir une action de formation**
- 3 Mettre en œuvre une période de professionnalisation**
- 4 Financer la période de professionnalisation**
- 5 Accomplir les formalités**

2 Choisir une action de formation

Les actions de formation prioritaires :

☛ Actions de formation qualifiantes (RNCP/ liste CPNE ou qualification reconnue par une convention collective de notre Branche), selon les niveaux et filières suivants :

NIVEAUX	FILIÈRES ET QUALIFICATIONS CONCERNÉES
V	Filières éducative et du soin
IV	Filière éducative
V à III	Emplois à caractère administratif et technique Emplois à caractère médico-technique inscrits ou éligibles de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE
III	Emplois relevant du domaine de l'éducatif, de l'animation et du soin occupés par des salariés ayant déjà une première qualification de niveau IV ou V ou bénéficiant d'une dispense de ce pré-requis par le certificateur du diplôme visé
II et I	Emplois d'encadrement inscrits ou éligibles de droit au RNCP ou bien figurant sur la liste établie par la CPNE

- ☛ Actions de formation permettant d'actualiser ou de développer les compétences des salariés titulaires d'un diplôme de niveau III du secteur sanitaire.
- ☛ Actions de formation éligibles au titre du développement professionnel continu (DPC) sous réserve de leur imputabilité ([voir fiche 18 « le développement professionnel continu »](#)).

3 Mettre en œuvre une période de professionnalisation

À l'initiative de qui ?

La période de professionnalisation peut être organisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié sous réserve d'accord de l'employeur.

Un accord écrit, préalable au départ en formation et défini avec le salarié, doit formaliser les engagements auxquels l'employeur souscrit si le bénéficiaire suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues et notamment, l'engagement de reclassement proposé à l'issue de l'obtention du titre ou diplôme.

Pour quelle durée ?

La période de professionnalisation doit avoir, sur 12 mois calendaires, une durée minimum de 70h quelque soit l'effectif de l'entreprise, l'âge des salariés et la nature des contrats (*article D6324-1 Code du travail*). Cette durée ne s'applique pas aux actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), aux formations financées dans le cadre d'un abondement sur le CPF par la Période de Professionnalisation (PP) et aux certifications inscrites à l'inventaire.

La prise en charge de certaines actions est plafonnée à 180 h (voir tableau page 3).

Pendant ou hors temps de travail : quelles implications ?

La période de professionnalisation peut avoir lieu pendant ou en dehors du temps de travail. Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au versement de la rémunération habituelle.

Les heures de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation, en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement de l'allocation de formation, et une convention tripartite entre l'employeur, le salarié et l'organisme de formation doit être signée.

L'alternance : selon quelles modalités ?

La période de professionnalisation est construite autour de deux principes clefs :

- ☛ une personnalisation du parcours de formation par une évaluation préalable des acquis et compétences professionnels du salarié.
- ☛ une alternance entre, d'une part des enseignements généraux, professionnels et technologiques et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dans un établissement, d'activités en relation avec la qualification préparée. Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour assurer le suivi de l'alternance. La durée, le rythme des actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation dépendent de la qualification visée.

Quel report possible ?

Si le salarié demande à bénéficier d'une période de professionnalisation, l'employeur peut refuser par exemple si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation dépasse 2 % du nombre total de salariés de l'établissement. À noter que dans les

À NOTER

Pour les salariés en CUI-CAE CDD, la totalité de la formation prévue dans le cadre de la période de professionnalisation doit se dérouler avant la fin du CDD.

établissements de moins de 50 salariés, l'employeur peut différer une demande qui aboutirait à l'absence de deux salariés au moins au titre de la période de professionnalisation.

4 Financer la période de professionnalisation

Unifaf finance sur les fonds de la professionnalisation un forfait horaire :

LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION		FORFAIT
Prioritaires	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actions de formation associant un public prioritaire et une action de formation prioritaire : ➤ Actions de formation qualifiantes (voir tableau « Filières et qualifications concernées » page 2) 	11,50 €/heure*
	➤ Actions de formation permettant d'actualiser ou de développer les compétences des salariés titulaires d'un diplôme de niveau III du secteur sanitaire	11,50 € / heure * (dans la limite de 180 heures)
	➤ Actions de formation éligibles au titre du DPC sous réserve de leur imputabilité.	11,50 € / heure * (dans la limite de 180 heures)
Non prioritaires	➤ Public prioritaire mais action de formation qualifiante non prioritaire (RNCP, CQP, qualification reconnue par une convention collective de la Branche).	9,15 €/heure* (dans la limite de 180 heures)

* heures théoriques et stage pratique hors établissement

Les frais non couverts par les fonds de la professionnalisation peuvent être financés sur le Plan de formation (Budget Formation Adhérent). Le salarié peut également mobiliser ses heures de CPF pour une période de professionnalisation inscrite au Plan de formation.

Unifaf finance également sur les fonds de la professionnalisation la formation du tuteur (financement complémentaire sur Fonds d'intervention sous conditions) et les coûts liés à la fonction tutorale ([voir fiche 6 « le tutorat »](#)).

5 Accomplir les formalités

Afin de s'assurer de la prise en charge par Unifaf, effectuer une demande de prise en charge auprès de votre Service régional 2 mois avant le début de l'action en l'accompagnant du programme de formation. Cette demande peut être faite directement en ligne sur le site d'Unifaf grâce à votre accès aux « Webservices ».

Il est préférable d'obtenir l'accord de prise en charge d'Unifaf avant le départ en formation du salarié.

À NOTER

Les financements sont accordés dans la limite des crédits disponibles et des modalités d'encadrement décidées annuellement par les délégations régionales paritaires (DRP) d'Unifaf afin d'assurer une répartition équitable des fonds entre les adhérents en tenant compte des spécificités régionales.

À NOTER



Faites directement vos demandes en ligne via les Webservices



DPC Période de professionnalisation

➤ Imprimé téléchargeable sur le site www.unifaf.fr

SOURCES

➤ Code du Travail : Articles L6324-1 et suivants, L6353-2 et D6324-1, R6353-2

➤ Accord de Branche 2008-01 Chapitre III