

DISPOSITIFS

Période de professionnalisation

LES DISPOSITIFS DE FORMATION

Publié le : 06.12.2017 - Modifié le : 02.03.2018



La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de certains salariés, via une formation en alternance qualifiante. Financée sur les fonds de la professionnalisation, cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

[Retrouvez les règles de prise en charge en bas de page.](#)

Quel intérêt ?

- ✔ Favoriser le maintien et l'évolution dans l'emploi de certains salariés
- ✔ Anticiper les évolutions technologiques et organisationnelles et qualifier les salariés concernés
- ✔ Optimiser le financement de la formation en utilisant les fonds de la professionnalisation

Qui est concerné ?

- ✔ les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- ✔ les salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) d'insertion conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE : entreprise d'insertion, association intermédiaire...);
- ✔ les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) conclu en CDI ou en CDD ;
- ✔ les salariés 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 ;
- ✔ les sportifs et entraîneurs professionnels en CDD conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport

Un accord collectif de branche peut préciser les catégories de salariés concernés. Consultez les spécificités applicables à votre entreprise en bas de page.

Qui prend l'initiative ?

La période de professionnalisation peut être organisée à l'initiative :

- ✔ soit de l'employeur ;
- ✔ soit du salarié, dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF)

Pour quelles actions ?

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi via :

- ✔ Des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 :
- ✔ un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ✔ un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- ✔ une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (Voir page [Qualification, certifications, classifications](#)).
- ✔ Des formations permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences
- ✔ Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ([Certificat CléA](#))
- ✔ Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP.



À NOTER

La période de professionnalisation peut être mobilisée pour suivre des actions éligibles au compte personnel de formation (CPF).

Comment organiser la formation ?

La formation doit respecter une **alternance** entre des périodes de formation et une mise en œuvre pratique, dans l'entreprise, d'activités en lien avec la qualification préparée.

La durée de la période de professionnalisation doit être au moins égale à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires, sauf pour les actions suivantes :

- actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- formations financées dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation (CPF) par la période de professionnalisation ;
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La formation peut se dérouler **sur le temps de travail ou en tout ou partie en dehors du temps de travail** : (Voir page [Allocation formation et temps de travail](#))

- ✔ Lorsque la formation est réalisée pendant le temps de travail, le salarié ne peut pas la refuser. Il bénéficie du maintien de son salaire.
- ✔ Lorsque la formation a lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, elle doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié et donne lieu au versement de l'allocation de formation. (Voir page [Allocation formation et temps de travail](#))

Le nombre d'heures suivies hors temps de travail ne peut excéder 80 h/ans/salarié.

La formation peut être organisée :

- ✔ **en externe**, par un organisme de formation disposant d'un numéro de déclaration d'activité ; (Voir fiche page [Formation interne et externe](#))
- ✔ **par l'entreprise elle-même**, si elle dispose d'un **service de formation identifié**.

Afin de favoriser la réussite de la formation, l'entreprise peut désigner une personne référente « le tuteur ».

VOIR LE DOCUMENT



À NOTER

Dans certains cas, cette désignation est obligatoire. Consultez les spécificités applicables à votre entreprise en bas de page.

Quel financement ?

C'est l'employeur qui prend en charge :

- ✔ le coût de l'action ;
- ✔ le maintien de la rémunération ou le versement de l'allocation de formation pour les heures réalisées en dehors du temps de travail ;
- ✔ les frais annexes (transport, hébergement, repas) le cas échéant.

Le salarié n'a aucun frais à supporter.

La période de professionnalisation bénéficie de financements avantageux de la part d'Opcalia.

En fonction de votre secteur d'activité et de la taille de votre entreprise, des dispositions spécifiques peuvent être prévues par accord de branche ou accord interprofessionnel : renseignez la barre de personnalisation pour les afficher.

*Ce dispositif n'est pas opérationnel à Mayotte : à défaut, il est possible de recruter en «Contrat de qualification»

[VOIR LE DOCUMENT](#)

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

[Accéder au site de l'Inventaire](#)

En savoir +

[La fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation](#)

[Tableau comparatif des modes d'organisation d'une action de formation](#)

Découvrez les règles de prise en charge de la Période de professionnalisation

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

www.opcalia.com