

La période de professionnalisation

A3

Mise à jour Juin 2010

La période de professionnalisation est un dispositif de financement de la formation sur les fonds de la « professionnalisation » pour des actions considérées comme prioritaires par la Branche.

Destinée à certains salariés en CDI ou en CUI-CAE (qu'ils soient en CDI ou en CDD), la période de professionnalisation s'organise autour d'un parcours de formation personnalisé réalisé en alternance pendant ou en dehors du temps de travail. Elle permet de favoriser leur maintien dans l'emploi et le développement de leurs compétences grâce à :

- l'anticipation des risques d'obsolescence des compétences,
- l'adaptation et l'élévation des qualifications,
- la préparation d'une seconde partie de carrière, d'une mobilité...

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

- d'actions de formation dont l'objectif est d'acquérir tout ou partie d'un diplôme identifié, inscrit ou éligible de droit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou figurant sur la liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ou donnant accès à une qualification reconnue dans les classifications d'une des conventions collectives de la Branche (voir détail au verso);
- d'actions de formation permettant d'actualiser ou de développer les compétences définies par un accord de branche.

Tout au long de son parcours de formation, il est recommandé que le salarié soit encadré par un tuteur référent (voir fiche A6 « le tutorat »). Le salarié peut mobiliser ses heures de DIF pour une période de professionnalisation inscrite au Plan de formation.

SOMMAIRE

1 Repérer les publics et les actions de formation visés

2 Mettre en œuvre une période de professionnalisation

3 Financer la période de professionnalisation

4 Accomplir les formalités

1 Repérer les publics et les actions de formation visés

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.

● 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 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 handicapés (hors travailleurs handicapés dans les ESAT)
- 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

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 médicale continue et d'évaluation des pratiques professionnelles, définies par l'arrêté du 13 juillet 2006 sous réserve de leur imputabilité.

2 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 ?

Il n'y a pas de durée minimale pour la période de professionnalisation sauf pour les bénéficiaires de CUI-CAE (en CDD ou en CDI). Pour ce public particulier la durée minimale est de 80 h. Il n'y a pas de durée maximale non plus. Cependant, l'accord de branche définit un plafond de prise en charge sur les fonds de la professionnalisation de 180 h pour certaines actions.

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.

La période hors temps de travail ne peut excéder, par année civile : le crédit d'heures DIF du salarié + 60 heures maximum.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement de l'allocation de formation (voir cette notion dans fiche A2 « Le droit individuel à la formation »)

L'alternance : selon quelles modalités ?

La période de professionnalisation est construite autour des 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. Aucune durée minimale n'est fixée par la loi, ni par l'accord de Branche.

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

EN RÉSUMÉ

La période de professionnalisation

➤ à l'initiative de l'employeur ou

➤ à l'initiative du salarié (qui peut mobiliser son DIF)

Obligation :

Conclure un accord pour définir les engagements réciproques employeur / salarié

La formation se déroule :

➤ pendant le temps de travail avec maintien de rémunération et/ou

➤ hors temps de travail avec versement de l'allocation de formation dans la limite du crédit d'heures DIF acquises + 60 heures maximum.

⊕ D'INFOS

➤ Contactez votre Service régional d'Unifaf.

3 Financer la période de professionnalisation

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

LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION	PRISE EN CHARGE FORFAITAIRE DE
<p>➔ prioritaires : Actions de formation associant un public prioritaire et une action de formation prioritaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actions de formation qualifiantes (voir tableau, partie 1) • 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 médicale continue et d'évaluation des pratiques professionnelles, définies par l'arrêté du 13 juillet 2006 sous réserve de leur imputabilité. 	<p>11,50 €/heure*</p>
<p>➔ non prioritaires : Public prioritaire mais action de formation qualifiante non prioritaire (RNCP, liste CPNE, qualification reconnue par une convention collective de notre Branche).</p>	<p>9,15 €/heure* (dans la limite de 180 heures)</p>

* heure théorique et stage pratique hors établissement

Le conseil d'administration paritaire d'Unifaf a défini des mesures spécifiques limitant le nombre de périodes des professionnalisation finançables par adhérent en 2010, en fonction de leur masse salariale brute (MSB) 2009 :

MSB	NOMBRE DE PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION FINANÇABLES EN 2010 (actions débutant en 2010)
MSB ≤ 1 500 000 €	1 période de professionnalisation
1 500 000 € < MSB ≤ 6 500 000 €	2 périodes de professionnalisation
MSB > 6 500 000 €	3 périodes de professionnalisation
MSB > 10 000 000 €	1 période de professionnalisation complémentaire* par tranche de 10 000 000 €

* Exemples :

- Pour une MSB de 15 000 000 €, possibilité de prise en charge de 4 périodes de professionnalisation
- Pour une MSB de 23 000 000 €, possibilité de prise en charge de 5 périodes de professionnalisation

Les frais non couverts par les fonds de la professionnalisation peuvent être financés sur le Plan de formation (Budget Formation Adhérent).

Unifaf finance également sur les fonds de la professionnalisation la formation du tuteur référent (financement complémentaire sur Fonds d'intervention sous conditions) et les coûts liés à la fonction tutorale (voir fiche A6 « le tutorat »).

4

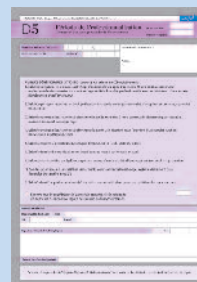
Accomplir les formalités

L'adhérent doit envoyer l'imprimé « Demande d'accord préalable de financement », (accompagné des documents mentionnés au dos de l'imprimé) au Service régional 2 mois avant le début des actions. Pour plus d'informations, se reporter à la fiche « Effectuer vos demandes de prise en charge et de remboursement auprès d'Unifaf ».

À noter : 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.



DAP Période de professionnalisation

➔ Imprimé téléchargeable sur le site www.unifaf.fr

SOURCES

➔ Code du Travail :

Articles L.6324-1 et suivants et D. 6324-1

➔ Accord de Branche 2008-01 Chapitre III

