

La période de professionnalisation

03

Mise à jour Mars 2016

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) dans les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) ou en contrat unique d'insertion (CUI-CAE, emploi d'avenir...) 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 EN BREF

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

- d'actions de formations 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 au « Socle de connaissances et de compétences » défini par décret ([articles D6113-1 et suivants du Code du travail](#)), validé par la certification CléA (voir le site <http://www.certificat-clea.fr/>),
- d'actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP). Plus d'informations : consulter le site <https://inventaire.cncp.gouv.fr/>

Tout au long de son parcours de professionnalisation, il est recommandé que le salarié soit suivi par un tuteur (voir fiche 6 « *le tutorat* »). La période de professionnalisation peut « abonder » le Compte personnel de formation (CPF) (voir fiche 20 « Le Compte personnel de formation (CPF) »).

1 Choisir une action de formation

Les actions de formation réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation ont pour objet :

- l'acquisition d'une qualification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de Branche, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP ou CQPI).
- l'accès au « socle de connaissances et de compétences » défini par décret ([articles D.6113-1 et suivants du Code du travail](#)) et reconnu par la certification CléA (voir le site <http://www.certificat-clea.fr/>).
- l'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) (consulter le site : <https://inventaire.cncp.gouv.fr/>).

SOMMAIRE

- ➊ Choisir une action de formation
- ➋ Mettre en œuvre une période de professionnalisation
- ➌ Financer la période de professionnalisation
- ➍ Accomplir les formalités

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 de l'accord de l'employeur.

Lorsque la période de professionnalisation est à l'initiative de l'employeur, un accord écrit, préalable au départ en formation, doit formaliser les engagements auxquels l'employeur souscrit si le bénéficiaire suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Pour quelle durée ?

La période de professionnalisation doit avoir une durée minimum de 70h réparties au maximum sur 12 mois calendaires, quels que soient l'effectif de l'entreprise, l'âge des salariés et la nature des contrats (*article D.6324-1 Code du travail*).

Cette durée minimum ne s'applique pas aux actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), aux formations financées dans le cadre d'un abondement du Compte personnel de formation (CPF) par la Période de Professionnalisation (PP) et aux certifications inscrites à l'inventaire CNCP.

A noter : afin de prendre en compte les spécificités de la branche professionnelle, pour les formations prioritaires fixées par la CPNE FP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la Branche) et/ou par Unifaf, la durée de la période de professionnalisation :

- ☞ porte sur l'intégralité de la durée de formation définie par le référentiel du diplôme, dans la limite de 8 semestres, notamment pour les professions de masseur-kinésithérapeute, d'orthophoniste... En l'absence de référentiel, la durée de prise en charge est limitée à 1 300 heures ;
- ☞ est limitée à 18 mois maximum pour les formations AMP* (Aide médico-psychologique).

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 en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation sont limitées (80 h par an et par salarié) et donnent lieu, si la période de professionnalisation est réalisée à l'initiative de l'employeur, au versement de l'allocation de formation (égale à 50 % de la rémunération nette du salarié).

Si la période de professionnalisation est réalisée à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur ou se déroule en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié et qu'elle vise l'acquisition d'une certification (diplôme, titre, CQP...), une convention tripartite doit être signée entre l'employeur, le salarié et l'organisme de formation.

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 compétences et des acquis 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. Il est recommandé de désigner un tuteur 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 l'objectif visé.

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 de deux salariés au moins au titre de la période de professionnalisation.

* Le décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016 et l'arrêté du 29 janvier 2016 crée le diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (DEAES), en remplacement du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) et du diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique (DEAMP).

La durée maximum fixée à 18 mois pour les formations DEAMP n'a pas vocation à s'étendre au DEAES.

À NOTER

Pour les salariés en CDD (CDDI ou contrats aidés), la totalité de la formation prévue dans le cadre de la période de professionnalisation doit se dérouler avant la fin du CDD pour être finançable par Unifaf.

3 Financer la période de professionnalisation

Unifaf finance ce dispositif sur les Fonds de la professionnalisation. Sont prioritairement financées par l'OPCA les périodes de professionnalisation qui viennent « abonder » le Compte personnel de formation (CPF), ainsi que les formations définies comme prioritaires par la CPNE-FP.

Unifaf prend en charge les périodes de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire :

LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION	FORFAIT
Prioritaires	14 €/heure*
Non prioritaires	11 €/heure*

* 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 (Compte Investissement Formation Adhérent – CIFA). Le salarié peut également mobiliser une période de professionnalisation pour « compléter » son CPF. Unifaf finance également sur les fonds de la professionnalisation la formation du tuteur (financement complémentaire possible sur le Fonds mutualisé de Branche) et les coûts liés à la fonction tutorale (voir fiche 6 « *le tutorat* »).

4 Accomplir les formalités

Afin de s'assurer du financement de la période de professionnalisation 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. Si les forfaits définis se révèlent inadaptés au regard des ressources disponibles, Unifaf peut minorer ou majorer le forfait horaire dans la limite d'un plancher fixé à 9,15 € et d'un plafond fixé à 30 €.

À NOTER



Faites directement vos demandes en ligne via les Webservices.

SOURCES

Code du Travail :

Articles
L.6324-1 et suivants,
D6324-1 et suivants, R.6353-2.
Accord du 7 mai 2015 sur la formation professionnelle dans la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif.

Avenant n°2 du 16 octobre 2015 à l'accord du 7 mai 2015 (modifiant l'article 7.2 de l'accord)

www.unifaf.fr

Document d'information