

Ce qu'il faut retenir

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Basées sur le principe de l'alternance, elles associent séquences de formation et exercice d'activités professionnelles en entreprise.

Publics concernés

Salariés **sous contrat à durée indéterminée** entrant dans l'une des catégories suivantes :

- avoir une qualification insuffisante au regard de l'évolution technologique et organisationnelle : relever des qualifications ouvrières, employées et techniques à l'exclusion de ceux ayant obtenu depuis moins de 5 ans un diplôme reconnu par l'Education nationale ou ayant obtenu depuis moins de 3 ans un Certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- avoir 20 ans d'activité professionnelle et un an minimum d'ancienneté dans l'entreprise ;

- être âgé d'au moins 45 ans et avoir un an minimum d'ancienneté dans l'entreprise ;
- envisager la création ou la reprise d'une entreprise,
- reprendre son activité professionnelle après un congé parental ou un congé maternité ;
- être bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Sont également concernés les **salariés titulaires d'un CUI** (Contrat unique d'insertion) en contrat à durée déterminée ou indéterminée, à condition que la formation suivie dure au minimum 80 heures.

Formations éligibles

- Les formations préparant à l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ou reconnue dans la classification d'une convention collective de branche ou un Certificat de qualification professionnelle (CQP).
- Les formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans les différents secteurs de l'accord.
- Les formations liées aux nouvelles technologies et aux langues.
- Les formations correspondant aux CQP reconnues par la CPNE.

DUREE DE LA FORMATION**Durée minimale**

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, la durée minimale de la formation, pour chaque salarié en bénéficiant, s'élève, sur 12 mois calendaires, à 35 heures et à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

A noter que cette durée ne s'applique aux salariés âgés d'au moins 45 ans.

Durée maximale

- A l'initiative de l'employeur : 120 heures
- A l'initiative du salariés : droit acquis au titre du DIF + 80 heures maximum par année civile.

Mise en oeuvre de la période

Sur le principe de l'alternance, elle associe séquences de formation et activités professionnelles en relation avec la qualification visée.

Les séquences de formation doivent être dispensées par un organisme de formation ou par un service formation interne à l'entreprise.

Elle peut être mise en oeuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur :

A l'initiative du salarié

● Dans ce cas, la période se déroule hors temps de travail, sauf accord écrit de l'employeur pour qu'elle se déroule pour tout ou partie pendant le temps de travail et le salarié mobilise les heures acquises dans le cadre de son DIF (voir fiche pratique).

● La durée de la période de professionnalisation peut toutefois excéder les droits acquis au titre du DIF, avec l'accord de l'employeur, dans la

* Entreprises de la production agricole, de travaux agricoles et/ou forestiers, du paysage, CUMA, sylviculteurs, entraîneurs de chevaux.

limite de 80 heures par année civile.

- Le salarié adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée, sa durée, ses dates et heures de réalisation, au moins 2 mois avant le début de l'action. L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour l'informer par écrit soit :

- de son accord,
- que la demande est différée conformément aux dispositions légales,
- qu'il demande que l'action de formation souhaitée pendant le temps de travail intervienne hors temps de travail : le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours pour modifier par écrit sa demande. A défaut il est considéré avoir renoncé à sa formation.

- Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

A l'initiative de l'employeur

La période de professionnalisation peut se dérouler pendant le temps de travail ou, pour tout ou partie en dehors du temps de travail, après accord écrit du salarié.

Démarches à entreprendre

- Qu'elle que soit l'initiative, la demande de prise en charge et l'ensemble des éléments exigés sont adressés par l'employeur au FAFSEA au moins 30 jours avant le début de la formation. Si l'initiateur est le salarié, cette demande doit être accompagnée du document justifiant de ses droits acquis au titre du DIF.
- Le FAFSEA informe l'employeur et le salarié de sa décision dans les 3 semaines qui suivent la réception du dossier complet.

Prise en charge

La prise en charge du FAFSEA est plafonnée à 25 € par heure de formation suivie au titre des coûts pédagogiques, de l'allocation de formation et/ou de la rémunération (sur présentation des pièces justificatives).

Cette prise en charge est limitée en durée :

- La durée de la période de professionnalisation est fixée à 120 heures maximum. Au-delà, une dérogation peut être accordée, sur demande, par la Commission paritaire nationale de Recours gracieux du FAFSEA. Les heures effectuées hors temps de travail sont limitées à 80 heures par année civile.

- L'employeur précise par écrit, au salarié, l'action de formation, sa durée, ses dates et heures de réalisation. Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 15 jours maximum pour faire connaître à l'employeur sa décision par écrit. Son refus ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Quelle que soit l'initiative, pour toute période de professionnalisation se déroulant pour tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Dans tous les cas, la période de professionnalisation ne peut intervenir qu'après acceptation de prise en charge par l'OPCA.

- En cas d'acceptation du FAFSEA, le salarié suit sa formation et l'employeur règle les frais de formation, maintient la rémunération du bénéficiaire pour les heures de formation réalisées pendant le temps de travail et lui verse une allocation de formation pour les heures de formation réalisées hors temps de travail.
- Après la formation, l'employeur envoie au FAFSEA un dossier de règlement et les pièces justificatives.

- à 120 H si la période de professionnalisation est à l'initiative de l'employeur.
- aux droits acquis au titre du DIF + 80 heures maximum par année civile si la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié.

Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter votre délégation régionale du Fafsea.

Toutes nos coordonnées sont disponibles sur www.fafsea.com