

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

Sont concernés les 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
- 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

- reprendre une activité professionnelle après un congé parental ou un congé maternité
- être reconnu travailleur handicapé
- envisager la création ou la reprise d'une entreprise
- être titulaire d'un CUI (Contrat unique d'insertion) en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Formations éligibles

La formation doit préparer à l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ou reconnue dans la classification de la convention collective.

calendaires, à 35 heures et à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

A noter que ces durées ne s'appliquent pas aux salariés âgés d'au moins 45 ans.

Pour les salariés titulaires d'un CUI, la durée minimale est de 80 heures.

DUREE DE LA FORMATION

Durées minimales :

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, la durée minimale de la formation, pour chaque salarié en bénéficiant, s'élève, sur 12 mois

Durée maximale :

Pour toute entreprise, quels que soient son effectif, la nature du contrat ou l'âge du salarié, la durée maximale est de 450 heures.

Mise en oeuvre de la période

INITIATIVE DE LA PÉRIODE

La période de professionnalisation peut être mise en oeuvre, à l'initiative :

- de l'employeur : le salarié ne peut s'opposer au départ en formation.
- de tout salarié relevant du public concerné, avec l'accord de son employeur, sous réserve de l'acceptation financière du FAFSEA.

L'employeur peut refuser ou différer la demande notamment si le nombre de salariés simultanément absents dans le cadre de ce dispositif excède deux salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés ou 2% du nombre total de salariés pour les autres entreprises.

pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Cependant, elles peuvent se dérouler tout ou partie hors temps de travail :

- soit à l'initiative de l'employeur après accord écrit du salarié, dans la limite de 80 heures par année civile;
- soit à l'initiative du salarié dans le cadre de son DIF, dans la limite de son DIF ouvert + 80 heures.

Dans ce cadre, le salarié perçoit l'allocation de formation.

Pour une 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

DÉROULEMENT DE LA PÉRIODE

Les actions de formation de la **période de professionnalisation se déroulent en principe**

Entreprises hors accord de branche

satisfait aux évaluations prévues.

Dans l'hypothèse d'une mobilisation des 80 heures venant s'ajouter aux DIF, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

1° Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation

aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;

2° Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

A noter : Préalablement à sa mise en oeuvre, une action de VAE ou un bilan de compétences peuvent être menés.

Démarches à entreprendre

- 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. Cette demande doit être accompagnée du document justifiant des droits acquis au titre du DIF en cas de mobilisation de ce dispositif.
- Le Fafsea informe l'employeur de sa décision.
- En cas d'acceptation de financement, 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.

- L'employeur envoie, après la formation, un dossier de règlement au FAFSEA accompagné des pièces justificatives.

Tutorat

Un tuteur, sur la base du volontariat, peut être désigné par l'entreprise auprès du bénéficiaire de la période de professionnalisation

- Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
- Le salarié tuteur ne peut exercer simultanément son tutorat auprès de plus de trois bénéficiaires (auprès de deux bénéficiaires maximum si le tuteur est l'employeur)

de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation.

- Le tuteur a pour missions d'accueillir, aider, informer, guider le bénéficiaire, veiller au respect de son emploi du temps, assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation, participer à l'évaluation de suivi de la formation, organiser, avec les salariés concernés, l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir faire professionnels.

Prise en charge

- Le FAFSEA rembourse l'entreprise dans la limite de 25 € TTC par heure de formation suivie, au titre des coûts pédagogiques et des frais annexes (restauration, hébergement, déplacement) dans la limite de 450 heures.
- Les dépenses engagées au titre de la formation d'un tuteur salarié ou chef d'entreprise de moins de 10 salariés, sont prises en charge dans la limite d'un plafond horaire de 15 € et pour une durée maximale de 40 heures. Ces dépenses comprennent les frais

pédagogiques, les rémunérations, les frais de transport et d'hébergement.

- Les missions exercées par le tuteur peuvent être prises en charge à hauteur de 230 € par mois (345€ pour un tuteur âgé de 45 et plus) dans la limite de 6 mois si le tuteur a préalablement suivi une formation à cette fonction reconnue par le FAFSEA ou satisfait aux critères liés à la reconnaissance de l'expérience du tutorat. Cette prise en charge comprend les rémunérations et les frais de transport.

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

Toutes nos coordonnées sont disponibles sur www.fafsea.com