



LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

L'OBJECTIF

La période de professionnalisation est un moyen de financement d'action de formations qui permettent de renforcer l'employabilité des salariés au sein, ou hors de leur entreprise.

La loi la positionne comme l'élément central pour la qualification et la requalification des salariés les plus fragilisés dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels. C'est le dispositif central pour le maintien dans l'emploi des salariés.

Elle peut viser l'obtention d'une qualification.

LES SALARIÉS QUI PEUVENT EN BÉNÉFICIER

Il n'y a plus de conditions pour qu'une période de professionnalisation puisse faire l'objet d'un financement. Tous les salariés en CDI ou CDD peuvent en profiter, y compris pour une VAE.

Pour une entreprise de plus de 50 salariés, le nombre de salariés simultanément absents dans le cadre d'une période de professionnalisation ne peut pas excéder 2% de l'effectif total de l'entreprise (sauf accord de l'employeur).

Pour une entreprise de moins de 50 salariés, le nombre de salariés absents simultanément dans le cadre d'une période de professionnalisation ne peut pas être supérieur à 2.

L'OPCA reste libre d'accepter ou de refuser une demande de prise en charge de période de professionnalisation.

C'EST UNE FORMATION EN ALTERNANCE

L'employeur doit choisir un tuteur parmi les salariés de l'entreprise.

La durée de la période doit être au minimum à 70 heures sur 12 mois, mais il existe des dérogations (voir décret 2014-069 du 22 août 2014)

PENDANT OU HORS TEMPS DE TRAVAIL

Les actions de formation se déroulent généralement pendant les heures de temps de travail.

Mais elles peuvent se dérouler en partie hors temps de travail :

- À l'initiative du salarié en utilisant ses heures de CPF
- À l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié