



15a La période de professionnalisation

Points clés

- La période de professionnalisation : faire évoluer les compétences...
- ... dans les métiers de la Branche
- Les salariés concernés
- Des avantages à la clé

La période de professionnalisation : faire évoluer les compétences...

Certains salariés ne possèdent pas ou plus les compétences dont l'entreprise a besoin ? Leurs qualifications doivent être adaptées ? Ils doivent évoluer vers de nouvelles fonctions voire se reconverter ?

La période de professionnalisation est à mobiliser parce qu'elle permet :

- > l'actualisation et le développement des compétences (technologiques, informatiques, comptables...),
- > la construction de parcours professionnels ajustés au profil de chaque salarié (âge, expérience, métier exercé...).

... dans les métiers de la Branche

Objectif de la période de professionnalisation :

- > acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue par la convention collective nationale,
- > changer de métier,
- > s'adapter aux nouvelles conditions d'exercice du métier,
- > se professionnaliser dans un domaine défini par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la Branche.

Objectif et avantages

Destinée à certains salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), la période de professionnalisation a un objectif précis : favoriser leur évolution professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Les salariés concernés

La période de professionnalisation peut être mobilisée pour un salarié en CDI dans l'une des situations suivantes :

- > justifiant d'au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgé d'au moins 40 ans avec une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise et le projet de consolider ou de préparer la seconde partie de sa carrière professionnelle,
- > non bénéficiaire d'une formation depuis plus de 5 ans,
- > avec une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations,
- > en reprise d'activité après un congé maternité ou un congé parental à temps plein d'une durée minimum de 2 ans,
- > de retour d'expatriation,
- > en projet de création ou de reprise d'une entreprise,
- > travailleur handicapé ou bénéficiaire de l'obligation d'emploi défini par le code du travail (article L.323-3 : victimes d'un accident du travail, titulaires d'une pension d'invalidité...),
- > La période de professionnalisation ne concerne pas les jeunes embauchés.

Bon à savoir

Parmi ces publics cibles, la Branche a déclaré prioritaires les salariés âgés d'au moins 40 ans avec ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise et les salariés n'ayant pas bénéficié d'une formation depuis plus de 5 ans.



Utiliser avec discernement les dispositifs de formation de la Branche

15a La période de professionnalisation Objectif et avantages

Des avantages à la clé

La période de professionnalisation, c'est l'opportunité de :

- > former des salariés fragilisés dans leur emploi, préparer une 2nde partie de carrière, écarter les risques liés à l'inadaptation des savoir-faire...
- > disposer rapidement des compétences nécessaires pour développer l'entreprise, faire face à de nouvelles contraintes...
- > favoriser un usage judicieux et concerté du DIF : le salarié peut en effet mobiliser son DIF pour l'associer à une période de professionnalisation,
- > bénéficier d'une prise en charge particulièrement avantageuse du FAFIEC (40 € à 50 € par heure de formation ; 10 € par heure s'il y a utilisation du DIF hors temps de travail et dans la limite de 80 heures par an) .

Ce qu'il faut retenir

- Objectif : favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi de certains salariés en contrat à durée indéterminée.
- La formule : parcours de formation individualisé, ajusté au profil du salarié.
- A la clé : plusieurs avantages, dont le financement par le FAFIEC.

En direct du terrain

Confrontée à des difficultés de recrutement, une entreprise d'ingénierie en haute technologie a opté pour le renforcement des compétences internes via une période de professionnalisation, avec deux objectifs :

- adapter les équipes à la nouvelle donne technologique du marché,
- ajuster les compétences disponibles aux besoins des clients.

La période de professionnalisation lui permet en outre :

- de proposer aux salariés en place un parcours professionnel attrayant,
- d'attirer des professionnels en quête d'entreprises à la pointe de leur métier.

Pour en savoir plus

- Fiche 26 « Le tutorat »
- Fiche 30 « L'intervention financière du FAFIEC »
- Fiche 40 « La demande de prise en charge »
- Site Internet www.fafiec.fr



Utiliser avec discernement les dispositifs de formation de la Branche

15b La période de professionnalisation Mise en œuvre

La rémunération du salarié

Les actions organisées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération.

Néanmoins, elles peuvent être suivies en dehors du temps de travail :

- > à la demande de l'employeur, après acceptation du salarié,
- > à l'initiative du salarié, dans le cadre de son DIF (qui est alors consommé).

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation.

Attention !

- Le volume d'heures de formation organisées hors temps de travail est limité (voir fiche 38a « Départ en formation »).

Et après ?

Sauf s'il a pris, vis-à-vis du salarié, des engagements en termes de rémunération, de changement de classification..., l'employeur n'a aucune obligation à l'issue de la période de professionnalisation.

Toutefois, après une formation réussie (qualification visée obtenue, formation validée...), pour assurer un bon « retour sur investissement », il est recommandé de proposer rapidement au salarié un emploi correspondant aux compétences acquises et d'adapter sa rémunération en conséquence.

Ce qu'il faut retenir

- Parcours personnalisé de formation, la période de professionnalisation est conçue sur le principe de l'alternance entre actions de formation et activités professionnelles.
- Le salarié peut demander à en bénéficier en mobilisant son DIF.
- Pendant la formation, il conserve sa rémunération sauf si des heures sont suivies en dehors du temps de travail. Dans ce cas, le salarié perçoit l'allocation de formation.

En direct du terrain

Pour consolider sa position sur le marché, une entreprise doit compter sur des compétences renouvelées en matière de conduite de projet.

A l'occasion des entretiens professionnels, l'employeur identifie deux collaborateurs, âgés de plus de 40 ans :

- l'emploi du premier est menacé suite à la perte d'un marché,
- le second souhaite une mobilité professionnelle.

Après avoir fait le point sur leurs expériences, leurs parcours professionnels et leurs motivations, l'employeur leur propose une période de professionnalisation. Les actions de formation sont choisies en fonction des besoins de chacun et organisées en alternance avec l'exercice d'activités professionnelles liées à la conduite de projet.

Pour en savoir plus

- Boîte à outils : questions/réponses sur la période de professionnalisation
- Fiche 8 « Le diagnostic des besoins de formation et des compétences »
- Fiche 12 « L'entretien professionnel »
- Fiche 36 « La formation interne »
- Fiche 26 « Le tutorat »
- Fiche 30 « L'intervention financière du FAFIEC »
- Fiche 40 « La demande de prise en charge »
- Site Internet www.fafiec.fr