

# Période de professionnalisation

Tous secteurs (hors entreprises agricoles ou équestres\*)

## 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 ;
- 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 une activité professionnelle après un congé parental ou un congé maternité ;
- être bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

## 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 d'une convention collec-

tive de branche ou un Certificat de qualification professionnelle (CQP).

● Les formations dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE dont relève l'entreprise.

## 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, le salarié mobilise les heures acquises dans le cadre de son DIF (voir fiche pratique) et les actions de la période de professionnalisation se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail.

● Les heures de formation effectuées en

dehors du temps de travail peuvent excéder les droits acquis au titre du DIF, avec l'accord de l'employeur, dans la limite de 80 heures par année civile.

### 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.

● La durée de la période de professionnalisation ne peut excéder 450 heures.

Les heures effectuées hors temps de travail sont limitées à 80 heures par année civile.

Pour toute période de professionnalisation se déroulant pour tout ou partie en dehors

\* Les entreprises équestres et les entreprises de la production agricole, de travaux agricoles et/ou forestiers, du paysage, les CUMA et les sylviculteurs doivent se référer à la fiche de présentation les concernant.

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.

La durée d'une période de professionnalisation entrant dans le cadre d'un Contrat unique d'insertion doit être au minimum de 80 heures.

### 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.

- 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.
- En cas d'acceptation de financement, l'employeur envoie, après la formation, un dossier de règlement au FAFSEA accompagné des pièces justificatives.

### Tutorat

Un tuteur 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 tu-

teur 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.

- Les missions exercées par le tuteur peuvent être prises en charge à hauteur de 230 € par mois, dans la limite de 6 mois si le tuteur a préalablement suivi une formation à cette fonction reconnue par le FAFSEA.

Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter votre délégation régionale du Fafsea. Toutes nos coordonnées sont disponibles sur [www.fafsea.com](http://www.fafsea.com)