

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation permet aux publics peu bénéficiaires de formation, notamment les seniors ou les femmes, d'accéder à une qualification.

Jusqu'à l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 5 décembre 2003, les dispositifs de formation en alternance ne concernaient que les jeunes et les demandeurs d'emploi. La création de la période de professionnalisation a permis de concerner les salariés déjà dans l'entreprise.

L'avis de la CFDT

Pour la CFDT, la période de professionnalisation présente trois caractéristiques :

1. Elle concerne les salariés en difficulté dans leur emploi, notamment face aux évolutions technologiques ou organisationnelles

Il s'agit des publics « pré-ciblés » par l'Ani du 5 décembre 2003 et la loi. Cependant, les accords interprofessionnels concernant les entreprises adhérentes à l'Agefos PME ou à l'Opcalia, les accords de branche ou d'entreprise peuvent les préciser plus finement :

- salariés expérimentés ou seniors, dont on sait qu'ils ont peu accès à la formation ;
- travailleurs handicapés ;
- créateurs d'entreprise ;
- femmes au retour d'un congé de maternité ;
- salariés au retour d'un congé parental.

Toutefois, s'il est exact que la période de professionnalisation s'adresse d'abord aux femmes au retour d'un congé de maternité ou d'un congé parental, il est utile de situer la réflexion dans un cadre plus global : salariée expérimentée se déclinant aussi au féminin.

La période de professionnalisation peut concourir à un changement des politiques des entreprises.

Les difficultés de recrutement connues dans certaines branches, et la période actuelle de crise économique montrent d'ailleurs que s'imposent plus que jamais des politiques de mixité de l'emploi, d'égalité professionnelle et d'emploi des seniors.

1



L'Ani du 7 janvier 2009 prévoit pour les entreprises la possibilité de bénéficier d'une prise en charge prioritaire (par l'Organisme paritaire collecteur agréé (Opca) concerné au titre des périodes de professionnalisation) des actions de formation mises en œuvre au bénéfice :

- *des salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel,*
- *des salariés de qualification de niveau V ou inférieur,*
- *des salariés n'ayant bénéficié d'aucune action de formation au cours des cinq dernières années,*
- *des salariés alternant fréquemment périodes de travail et périodes de chômage,*
- *des salariés dans un emploi à temps partiel,*
- *des salariés des TPE-PME.*

Il ouvre plus largement l'accès à la période de professionnalisation pour les bénéficiaires du Contrat unique d'insertion (CUI). Un arrêté du 18 janvier 2010 fixe dans ce cas la durée minimale du contrat à 80 heures.

Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences, ni à la validation des acquis de l'expérience. Elle ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins quarante-cinq ans.

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur douze mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant :

- *à trente-cinq heures pour les entreprises d'au moins cinquante salariés ;*
- *à soixante-dix heures pour les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés.*

2. Les publics visés sont les salariés dans l'emploi. La négociation doit permettre d'anticiper, par un traitement interne et préventif, les risques d'exclusion de l'entreprise ou de marginalisation dans l'entreprise.

Un traitement dynamique est possible au regard des objectifs de qualification qui sont visés par la période de professionnalisation, mais aussi du fait des emplois potentiels nouveaux ou maintenus s'agissant d'un créateur ou d'un repreneur d'entreprise.

Cette forme d'anticipation et de ciblage de publics exposés à des ruptures ou des arrêts dans le déroulement de leur vie professionnelle correspond à la revendication de la CFDT d'aménager de façon constructive des situations « transitionnelles ».



3. La période de professionnalisation fait appel, pour une part, à la définition d'une politique de branche conduite avec l'Opca de branche ou interprofessionnel :

- définition de salariés prioritaires ;
- définition d'objectifs de qualification et de certification ;
- financement par l'Opca, c'est-à-dire par des fonds mutualisés.

Autant d'éléments, de nature collective, qui doivent contribuer au sens et au contenu d'une politique, à la négociation et au dialogue social dans l'entreprise. Ce dispositif doit s'articuler avec d'autres négociations et d'autres niveaux de dialogue social :

- rapport annuel sur les âges et actions de prévention qui doivent en découler ;
- rapport et négociation sur l'égalité professionnelle ;
- contrats d'objectifs régionaux ou interrégionaux.

L'intervention de la CFDT

3

Au niveau de la branche professionnelle, l'Ani du 7 janvier 2009 prévoit qu'une négociation de branche (voir fiche n°17, Agir dans la branche professionnelle) détermine, avant le 31 décembre 2009, la durée minimale de la période de professionnalisation.

Au niveau de l'entreprise (voir fiche n°16, Négociation, consultation du CE, information des salariés), la section syndicale CFDT doit viser :

- **les publics prioritaires** (caractériser les emplois de façon précise) en fixant des objectifs de progrès pour l'accès à la qualification ;
- **les certifications** recherchées ;
- **le déroulement de la formation** sur le temps de travail ;
- **la limitation à 80 heures des actions de professionnalisation** en dehors du temps de travail, cumulée avec l'utilisation du Dif ou les actions menées dans le cadre du développement des compétences ;
- **la durée de la période de professionnalisation**, la nature des actions, les modalités de l'alternance, le fonctionnement du tutorat et son financement ;
- **l'évolution du pourcentage d'absences simultanées** (aller au-delà des 2 % prévus dans l'Ani ou supprimer cette condition) ;
- **le suivi des engagements** à la fin de la période de professionnalisation ;



- la détermination d'une enveloppe financière dans les Opcv.

**Construire
Rebondir
S'accomplir**



Le projet « **Agir par la négociation sur les parcours professionnels** » est co-financé par l'Union Européenne



Tableau récapitulatif

	PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	
Public visé ou éligible	Salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques et des organisations	Selon priorités définies par la branche ou le niveau interprofessionnel
	Salariés qui veulent consolider la deuxième partie de leur carrière - Pour la création ou la reprise d'une entreprise - Après un congé de maternité ou parental - Travailleurs handicapés	A 45 ans ou après 20 ans d'activité professionnelle, et un an d'ancienneté dans l'entreprise
Objectifs	Favoriser le maintien dans l'emploi Acquérir un diplôme, un titre professionnel ou une qualification CPNE	Accord de branche ou interprofessionnel : liste des diplômes, titres ou qualifications prioritaires pour y accéder
Principes	Parcours de formation personnalisé avec durée minimale fixée par la négociation de branche Alternance Certification (connaissances, compétences)	
Mise en œuvre	Nombre de salariés absents simultanément pour formation	2% des effectifs 1 seul si moins de 50 salariés
	Demande de financement	Suivant le protocole élaboré par l'Opcia concerné
	Décision de financement	Acceptation selon les priorités, critères et échéanciers définis par la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)
Rémunération	Soit durant le temps de travail	Maintien de la rémunération
	Soit tout ou partie en dehors du temps de travail : - à l'initiative du salarié - à l'initiative de l'entreprise (évolution de l'emploi ou développement des compétences)	En application du Dif Accord formalisé du salarié
	Heures de formation en dehors du temps de travail sur un même exercice civil	+ 80 heures maximum

5

Textes de référence

- Code du travail article L 6324-1 à 10 ; article D 6324-1 à 6

