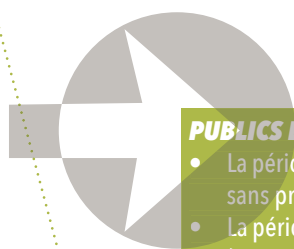


LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION



L'objectif
de la période de
professionnalisation
est de favoriser
l'insertion dans
l'emploi

PUBLICS ÉLIGIBLES

- La période de professionnalisation est ouverte à tous les salariés en contrat à durée indéterminée, sans priorité ni limitation en termes de public bénéficiaire ;
- La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en CDD ou CDI bénéficiaires d'un CUI (contrat unique d'insertion) ;
- Elle est également ouverte aux salariés en CDD dans les entreprises d'IAE (insertion par l'activité économique).

ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION ÉLIGIBLES

- Formations inscrites au RNCP ;
- Formations portant sur l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) et d'un CQP Interbranche (CQPI) ;
- Formations reconnues dans les classifications d'une convention collective de branche ;
- Formations portant sur le Socle commun de connaissances et de compétences, défini par décret ;
- Formations permettant l'accès à une certification inscrite à "l'inventaire", actuellement élaboré par la Commission nationale de la certification professionnelle.

Le salarié doit en faire la demande à son employeur de préférence par lettre recommandée. Il peut mobiliser, s'il le souhaite, ses heures de CPF.

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

La durée minimale des périodes de professionnalisation est de 70 heures.

Cette durée n'est pas applicable :

- Aux actions de VAE ;
- Aux actions qui constituent un abondement du CPF par la période de professionnalisation ;
- Aux formations pour des certifications inscrites à l'"inventaire" de la CNCP.

La formation peut se tenir sur le temps de travail ou hors temps de travail. Sur le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue. Hors temps de travail, elle donne lieu au versement de l'allocation formation (50% du salaire net). Le salarié bénéficie du maintien de sa protection sociale légale et conventionnelle (maladie, accident du travail etc.).

Un tuteur peut être désigné pour suivre le salarié en formation.

La décision peut être conditionnée au fait que l'effectif formé ne dépasse pas 2 % du nombre de salariés.

L'OPCA peut financer le frais de formation du salarié et du tuteur.