



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

# La période de professionnalisation

Mise à jour le 08.12.15

La période de professionnalisation vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle. Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Elle peut intervenir pour abonder le compte personnel de formation. Pendant cette période, le salarié est rémunéré normalement ou perçoit une allocation de formation égale à 50 % de son salaire si les actions de formation professionnelle se déroulent hors temps de travail.

## Qui peut être concerné par une période de professionnalisation ?

### Du côté des salariés

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI),
- aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI),
- aux salariés en contrat CDD relevant d'une structure d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, etc.),
- aux salariés (sportifs et entraîneurs professionnels) en contrat de travail CDD ([art. L. 222-2-3 du code du sport](#)). Cette disposition est issue de la loi du 27/11/2015, en vigueur depuis le 29/11/2015.

### Du côté des employeurs

Peuvent être concernés par ce dispositif :

- les employeurs du secteur privé ;
- les employeurs relevant de l'insertion par l'activité économique ;
- les employeurs susceptibles d'employer des salariés en contrat unique d'insertion sous sa forme « contrat d'accompagnement dans l'emploi » (associations, collectivités territoriales...) ou « contrat initiative-emploi » (entreprises privées, groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification).

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'une période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins deux salariés.

## Quel est l'objectif de la période de professionnalisation ?

La période de professionnalisation vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés (développer les compétences, à préparer à l'évolution de leur activité, etc.).

Les formations mises en œuvre doivent leur permettre :

- d'acquérir une qualification professionnelle figurant dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou un certificat de qualification professionnelle ;
- **d'accéder à un socle de connaissances et de compétences** défini par l'article D. 6113-2 du code du travail ;
- d'accéder à une certification inscrite à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

## ■ Le socle de connaissances et de compétences professionnelles

Le socle de connaissances et de compétences est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu.

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles comprend :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Au socle de connaissances et de compétences professionnelles peuvent s'ajouter des modules complémentaires définis dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification.

La période de professionnalisation associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Pendant la durée des actions de formation mises en œuvre dans le cadre d'une période de professionnalisation, le salarié continue de bénéficier de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

**À noter.** Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié créé par la loi du 5 mars 2014.

### Quelle est la durée de la formation pendant la période de professionnalisation ?

La durée minimale de la formation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF) du salarié ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

### Comment la période de professionnalisation est-elle mise en œuvre ?

La période de professionnalisation est mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur. Les actions de formation se déroulent en principe pendant le temps de travail.

Elles peuvent toutefois également avoir lieu, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

### Les conditions de mise en œuvre hors temps de travail

Lorsque des actions de formation ont lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par ailleurs, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, le salarié et l'employeur doivent prendre des engagements mutuels :

- l'entreprise s'engagera à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié ;
- le salarié s'engagera à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues.

### Le choix et les missions du tuteur

Pour chaque salarié en période de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des périodes de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

### Comment est rémunéré le salarié pendant la période de professionnalisation ?

#### *Pendant le temps de travail*

Les actions de formation effectuées donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

#### *En dehors du temps de travail*

Durant la période de formation, le salarié perçoit une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de sa rémunération, versée par l'employeur.

## Comment est financée la période de professionnalisation ?

Le financement de la période de professionnalisation est assuré par l'Opca (Organisme paritaire collecteur agréé) auquel l'entreprise a versé sa contribution.

Les Opca prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires qui doivent être définis par conventions ou accords collectifs.

En l'absence de forfaits horaires fixés par accord, la prise en charge des actions se fait sur la base de 9,15 € par heure.

**Pour en savoir plus :** [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)

### Qui contacter

- Représentants du personnel

### Textes de référence

- Articles L. 6324-1 à L. 6324-10 et D. 6324-1 à D. 6324-6 du Code du travail.
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 (JO du 6)
- Décret n° 2014-969 du 22 août 2014 (JO du 27 août)
- Décret n° 2015-172 du 13 février 2015 (JO du 15 février)
- Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 (JO du 28 novembre)