

LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

1. Généralités

La période de professionnalisation est un dispositif de formation en alternance qui a pour objectifs :

- de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée ;
- de permettre au salarié d'acquérir une qualification reconnue au niveau national, de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNF inter-secteurs Papiers Cartons ou à une action de formation ayant un objectif de professionnalisation.

2. Publics concernés

Quels sont les publics
bénéficiaires ?

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en CDI :

- dont la **qualification est insuffisante** au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- ou ayant **20 ans d'activité professionnelle** ;
- ou **âgés d'au moins 45 ans** et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans leur entreprise ;
- ou qui **envisagent la création ou la reprise d'une entreprise** ;
- ou qui **reprennent leur activité professionnelle** après un congé maternité ou parental ;
- ou reconnus **travailleurs handicapés**.

L'Accord professionnel inter-secteurs Papiers Cartons du 3 novembre 2004 ouvre **prioritairement** les périodes de professionnalisation **aux publics suivants** :

- salariés âgés de 45 ans et plus qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- ou salariés travaillant en semi-continu ou en continu depuis 10 ans au moins, qui souhaitent occuper un poste de jour ;
- ou salariés dont l'emploi apparaît menacé à court ou moyen terme compte tenu des travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualification ;
- ou salariés reprenant une activité professionnelle après un congé maternité ou un congé parental ;
- ou travailleurs handicapés ou assimilés au sens de la loi.

3. Formations

Quelles sont les actions de
formation éligibles ?

- **Diplômes de l'Education nationale**
- **Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)** reconnus par la Branche
- **Titres à finalité professionnelle** reconnus par la Branche
- **Actions de formation ayant un objectif de professionnalisation**

Pour être éligibles à un financement par Formapap, ces formations doivent être d'une durée égale ou supérieure à 120 heures sur 1 à 3 exercices civils.

Les actions de formation peuvent être mises en œuvre par l'entreprise elle-même (formation interne) si elle dispose soit d'un service de formation identifié, soit de moyens de formation identifiés et structurés répondant aux normes fixées par les administrations compétentes.

4. Organisation

Comment mettre en œuvre
une période de
professionnalisation ?

- **Initiative** : L'employeur peut mettre en œuvre une période de professionnalisation au profit d'un salarié qui ne peut, sauf formation en dehors du temps de travail, s'y opposer.

Le salarié peut demander à bénéficier d'une période de professionnalisation, sous réserve de l'accord de l'employeur.

L'employeur a la possibilité de **différer la demande** :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, si le départ en formation aboutit à l'absence simultanée au titre de périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés ;

- dans les autres entreprises, si le départ en formation a pour effet de porter le nombre de salariés absents au titre de périodes de professionnalisation au-delà de 2% de l'effectif.

- **Déroulement** : L'action de formation de la période de professionnalisation se déroule **par principe pendant le temps de travail**.

Toutefois, elle peut être suivie en **tout ou partie en dehors du temps de travail** :

- soit à l'**initiative de l'employeur**, après acceptation du salarié dans la limite de 80 heures par an (action de formation relevant du plan dite de « catégorie 3 ») ;

- soit à l'**initiative du salarié** dans le cadre du DIF, dans la limite des droits acquis (maximum 120 heures).

- **Combinaison avec le DIF** : Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail au titre de la période de professionnalisation peuvent dépasser le nombre d'heures acquises par le salarié au titre du DIF, après accord écrit entre le salarié et l'employeur, et ce dans la limite de 80 heures par salarié et par an.

Au total, un salarié ayant acquis 120 heures de DIF peut effectuer, sur une même année civile, une formation en dehors du temps de travail de 200 heures.

- **Reconnaissance** : Lorsque tout ou partie de l'action de formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur et le salarié définissent ensemble, avant le départ en formation, les modalités de reconnaissance de la formation.

5. Rémunération

Comment le salarié est-il
rémunéré pendant la période
de professionnalisation ?

Le salarié voit sa **rémunération maintenue**, si l'action de formation est suivie **pendant le temps de travail**.

En cas de **dépassement de la durée du travail** dans la limite de 50 heures par an, le salarié voit sa **rémunération maintenue** si l'action de formation correspond à une action relevant du plan dite de « catégorie 2 ».

En dehors du temps de travail, le salarié perçoit une **allocation de formation** égale à 50% de sa rémunération nette, non soumise aux charges patronales, salariales, à la CSG et à la CRDS, mais entrant dans le calcul du revenu brut imposable.

7. Financement

La période de professionnalisation est-elle prise en charge par FORMAPAP ?

Conformément à l'Accord professionnel inter-secteurs Papiers Cartons du 3/11/2004, FORMAPAP prend en charge, dans la limite des fonds disponibles :

- les **frais de formation sur la base d'un forfait horaire de 15 €** par heure de formation, dans la limite des coûts réels justifiés ;
- la **rémunération sur le base d'un forfait horaire de 15 €** par heure de formation dans la limite des coûts justifiés ;

Par ailleurs FORMAPAP peut financer, au titre du plan de formation, **l'allocation de formation** versée au salarié qui se forme **en dehors du temps de travail**.

Le nombre de dossiers individuels pris en charge par FORMAPAP au titre de la professionnalisation ne peut excéder **20% de l'effectif d'une entreprise** (Décision du Conseil d'administration du 10/05/05).

6. Tutorat

La période de professionnalisation implique-t-elle la désignation d'un tuteur ?

Conformément à l'Accord professionnel inter-secteurs Papiers Cartons du 3/11/2004, l'employeur **peut désigner un tuteur**, pour encadrer les salariés en périodes de professionnalisation.

Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

La fonction tutorale est-elle prise en charge par FORMAPAP ?

FORMAPAP peut participer aux dépenses :

- de formation des tuteurs à hauteur de **15 € HT** par heure de formation dans la limite de 40 heures par tuteur ;
- d'exercice de la fonction tutorale, à hauteur de **230 € HT** par mois et par salarié accompagné, dans la limite de 6 mois (qui seront réglés à la fin de la période de professionnalisation).

FORMAPAP propose également le dispositif **CAP Tutorat** pour accompagner les entreprises et les tuteurs dans la définition, l'organisation et la mise en œuvre du tutorat en entreprise.

Principaux textes de référence :

Accord National Interprofessionnel du 5/12/2003

Accord professionnel inter-secteurs Papiers Cartons du 3/11/2004

Article L.982-1 à L.982-4 et D.981-1 à D.981-14 du Code du travail