

**Définition**

La période de professionnalisation permet à certaines catégories de salariés d'acquérir une qualification reconnue et est destinée à favoriser le maintien dans l'emploi.

**Quels bénéficiaires ?**

La période de professionnalisation est destinée aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée relevant de l'une des catégories suivantes : - salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail - salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle, après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans (avec une ancienneté minimale d'un an dans la dernière entreprise) - salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise - femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité, ou après un congé parental (de même s'agissant des hommes) - travailleurs handicapés et assimilés (C. trav., art. L. 323-3).

**Pour quels employeurs ?**

Tous les employeurs sont concernés par le contrat de professionnalisation à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

**Qui prend l'initiative ?**

L'employeur ou le salarié.

- L'employeur peut décider d'organiser une période de professionnalisation au profit de tel salarié qui sauf formation hors temps de travail (voir ci-dessous) ne peut s'y opposer,
- Le salarié peut demander à bénéficier d'une période de professionnalisation, mais l'employeur n'est pas tenu de l'accepter.

En tout état de cause, l'employeur a la possibilité s'il souhaite de différer la demande.

**Quel type et quelle durée ?**

L'évaluation, l'accompagnement, la formation, la durée et le rythme des actions mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation dépendent de la qualification visée.

**Formation : pendant ou hors temps de travail ?**

- Principes : La formation prévue dans le cadre de la période de professionnalisation se déroule pendant le temps de travail.
- Exception : La formation peut être suivie toutefois, en tout ou partie en dehors du temps de travail avec le versement d'une allocation de formation : Soit à l'initiative de l'employeur, après acceptation du salarié, Soit à l'initiative du salarié, dans le cadre du droit individuel à la formation.

Nota : La durée de la formation organisée hors temps de travail est plafonnée.

**Quelle formation ?**

La formation est organisée en alternance, elle associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques reçus en Centre de formation
- l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise

**Tuteur ?**

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le bénéficiaire de la période de professionnalisation.

**Quels avantages pour l'employeur ?**

Formation du salarié financé par OPCA ; possibilité de formation hors temps de travail.

**Quels avantages pour le salarié ?**

Acquisition d'une expérience professionnelle et d'une qualification reconnue favorisant son maintien dans l'emploi.

**Rémunération ?**

- Si la formation a lieu pendant le temps travail : Rémunération habituelle

- Si la formation a lieu hors temps travail : Allocation formation