

## La période de professionnalisation : maintenir l'emploi des salariés fragilisés

La période de professionnalisation est destinée aux **salariés** pour lesquels la formation est indispensable à leur maintien dans l'emploi, compte tenu d'évolutions professionnelles, technologiques, etc. La conception en est originale. Elle s'inspire des dispositifs en alternance, avec une double démarche de **formation**, en entreprise et auprès d'organismes de formation publics et privés. Un **tutorat** est également conseillé.

### Le vif du sujet

L'attention à accorder aux salariés fragilisés dans leur emploi est une novation de la loi de 2004. La responsabilité en incombe aux directions et aux représentants du personnel des entreprises, mais aussi des branches, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois, des métiers et des qualifications.

### Pour qui ?

Les salariés, en contrat à durée indéterminée :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'activité professionnelle, avec 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie ;
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé parental ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, etc.).

### Pourquoi ?

Favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi :

- par l'obtention d'une qualification reconnue (dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (**CPNE**), un titre ou un diplôme professionnels ;
- par la participation à une action de formation dont l'objectif est défini par la **CPNE** de branche.

## À l'initiative de qui ?

- de l'employeur, et le salarié ne peut pas refuser ;
- du salarié dans le cadre de son **droit individuel de formation**.

## Quelles actions de formation ?

La période de professionnalisation associe des actions :

- de formation — enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation publics ou privés ;
- d'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en entreprise, d'une ou plusieurs activités professionnelles, en relation avec la qualification recherchée ;
- d'accompagnement — le salarié peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un **bilan de compétences** ou d'une **validation des acquis de l'expérience** ;
- d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles acquises.

## Les priorités des branches et des entreprises

Certaines branches de l'économie sociale ont défini leurs priorités relatives aux périodes de professionnalisation : publics, actions de formation, etc. La diversité et la singularité des adhérents du CCFP, le respect de leur identité et spécificités, nous incitent à leur proposer de déterminer leurs propres priorités de formation.

## Un tutorat bien pensé

La transmission des valeurs, la diffusion des savoirs — culturels, historiques ou professionnels —, sont indispensables pour assurer la continuité des projets des entreprises de l'économie sociale et du mouvement social. Le tutorat est l'un des moyens de cette transmission.

Télécharger [la fiche du CCFP](#) [la demande de prise en charge](#)

## Liens utiles

[commission nationale de la certification professionnelle](#) [ministère du travail](#)