



GRAND EST

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Flash informpro

RÉFORME DE L'ALTERNANCE, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

La Loi 2018-771 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a été promulguée le 5 septembre 2018. Elle réforme l'alternance, dont les contrats d'apprentissage, la formation professionnelle, et notamment les droits individuels des salariés et demandeurs d'emploi et l'assurance chômage.

Le secteur EFOP de la Cfdt Grand-Est vous propose une série de flashs info, essentiellement à destination des militants d'entreprise, afin de vous relater les nouveautés issues de cette Loi, en tout cas celles dont l'impact vise l'entreprise et ses salariés au fur-et-à-mesure de la publication des décrets d'application.

N° 11 • Janvier 2019

LA RECONVERSION OU LA PROMOTION PAR ALTERNANCE

La reconversion ou la promotion par alternance permet à des salariés qui n'ont pas atteint un niveau de qualification **correspondant au grade de la licence** (sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP) de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion par des actions de formation.

La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent.

Cette formation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice de celui-ci en entreprise. Elle peut se dérouler (pour tout ou partie) en-dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Si elle est effectuée pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue. Celui-ci bénéficie aussi de la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Pendant la formation, **le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant** qui précise la durée et l'objet de celle-ci. L'avenant au contrat est adressé pour enregistrement à une chambre consulaire.

LA DURÉE DU CONTRAT DANS SON ENSEMBLE

La formation est d'une **durée minimale comprise entre 6 et 12 mois**. Elle peut être **allongée jusqu'à 36 mois** pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 26 ans et plus inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Un accord collectif de branche peut allonger **jusqu'à 24 mois**

la durée minimale du contrat. Pour cela, l'accord doit préciser les bénéficiaires et la nature des qualifications. Un tel accord peut aussi être signé par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel agréé.

LA DURÉE DE LA PÉRIODE DE FORMATION

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une **durée minimale comprise entre 15 % et 25 %** de la durée totale du contrat (sans être inférieure à 150 heures).

Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires.

TUTEUR

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque salarié bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance. Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec la formation. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat. Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés. Les missions du tuteur sont les suivantes :

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

Décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance.



Pour tout contact avec le secteur EFOP : **Denis HASSLER** au **06 74 95 51 92** ou **denis.hassler@grandest.cfdt.fr**