



**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°12 · Janvier 2019

# L'EXPÉRIMENTATION ÉTENDANT LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Tout travailleur a droit à une qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant de progresser au cours de sa vie professionnelle. Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'**acquérir une qualification** et de **favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle**.

Ce contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise.

Une **convention est conclue** entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié. L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié et de lui fournir un emploi en relation avec l'objectif de la formation. Le salarié s'engage quant à lui à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur. Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est **établi par écrit**.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans certain cas :

- 1 fois si, ayant obtenu la qualification visée, le salarié prépare une qualification complémentaire ;
- 1 fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée (échec aux épreuves d'évaluation, maternité, maladie, accident du travail...).

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 définie ;
- 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. 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.

## L'EXPÉRIMENTATION

Normalement le travailleur en contrat de professionnalisation doit acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Mais la loi du 5 septembre 2018 prévoit, **pour une durée de 3 ans**, la possibilité de conclure un contrat de professionnalisation pour acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. La souplesse de ce contrat de professionnalisation expérimental devra permettre aux personnes de disposer d'une formation sur mesure, plus adaptée à leurs besoins, et d'embaucher des salariés plus près des besoins réels des entreprises. Les compétences à acquérir (ex. : plusieurs blocs de compétence d'une certification professionnelle) sont **définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences**. Ce dernier établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise. Il assure le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il peut proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié.

*Décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences.*

*Arrêté du 26 décembre 2018 relatif au cahier des charges de l'évaluation de l'expérimentation du contrat de professionnalisation prévue au VI de l'article 28 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.*



Pour tout contact avec le secteur EFOP: **Denis HASSLER** au **06 74 95 5192** ou **denis.hassler@grandest.cfdt.fr**