

Information de la Mission Formation Continue et Apprentissage

Pôle alternance

Développement de l'alternance à l'Université Toulouse III Paul Sabatier

- **Focus sur la loi sur le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels dite loi « Cherpion » :**

Afin de vous tenir informé des évolutions en matière des politiques et des dispositifs sur le développement de l'alternance, nous vous faisons une présentation de la loi portant sur le développement de l'alternance et de la sécurisation des parcours professionnels (n°2011-893 du juillet 2011 dite loi CHERPION).

Les 3 principaux objectifs sont de :

- Favoriser le développement de l'alternance
- Encadrer les stages en entreprises
- Créer et renforcer des dispositifs pour le développement et le maintien dans l'emploi

Nous vous proposons un focus sur la partie consacrée au développement de l'alternance.

L'application de cette loi vise à atteindre l'objectif fixé par les pouvoirs publics de compter 800 000 jeunes en alternance en 2015 contre 550 000 actuellement.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter : <http://mfca.ups-tlse.fr/>

Loi sur le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels

n°2011-893 du juillet 2011 dite la loi « CHERPION »

Présentation des principales mesures pour le développement de l'alternance applicables dans l'enseignement supérieur

Dispositifs généraux sur l'alternance :

1- La carte d'étudiant des métiers :

Une carte portant la mention « carte d'étudiant des métiers » est délivrée à toute personne en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation (qualification enregistrée au RNCP et dont la durée minimale est de 12 mois).

Cette carte est délivrée par l'Organisme de formation et elle permet à son titulaire de bénéficier de l'ensemble des spécificités liées à son statut auprès de tiers et d'obtenir des réductions tarifaires comme tous les autres étudiants de l'enseignement supérieur.

Pratique de l'Université Toulouse III Paul Sabatier : nous délivrons la carte d'étudiant à tous les apprentis et tous les salariés relevant du statut de la formation continue.

2- Service dématérialisé :

Création d'un service gratuit pour favoriser la mise en relation de tous les acteurs de l'alternance : alternants et employeurs. <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/>

3-Possibilité pour 2 employeurs de conclure conjointement un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation en CDD pour l'exercice d'activités saisonnières.

Une convention tripartite est signée, définissant les conditions de mises en œuvre et la rémunération.

Dispositions sur le contrat d'apprentissage :

1- Les entreprises de travail temporaire (ETT) peuvent conclure des contrats d'apprentissage.

La durée minimale de chaque mission dans l'entreprise d'accueil est de 6 mois (formation en CFA incluse). Il y a 2 tuteurs : un maître d'apprentissage de l'ETT et un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice.

2- Absence de période d'essai :

Si un apprenti est recruté en CDI ou en CDD dans son entreprise d'apprentissage, aucune période d'essai ne peut lui être imposée, sauf disposition conventionnelle contraire.

Dispositions sur le contrat de professionnalisation :

1- Renouvellement du contrat de professionnalisation en CDD avec le même employeur :

- Pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire
- Pour cause d'échec aux examens, de maternité, de maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'OF.

2- Maintien du financement en cas de rupture du contrat de professionnalisation :

S'il y a une rupture d'un contrat d'une durée minimale de 12 mois et que le stagiaire n'en est pas à l'origine, il pourrait continuer à bénéficier des actions nécessaires pour finir sa formation, mais pendant une durée n'excédant pas 3 mois.

Pour cela, un accord de branche ou collectif doit être signé pour fixer les modalités de continuation et de financement.

3- Intégrer un CFA ou SA sans avoir de contrat d'apprentissage :

Si un jeune de moins de 26 ans ne trouve pas d'employeur, il peut à sa demande, intégrer un CFA ou Section d'Apprentissage, dans la limite d'un an et des capacités d'accueil du centre.

Il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Le CFA organise à son intention des stages professionnels en entreprise ; Une entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an.

Le bénéficiaire peut signer un contrat d'apprentissage en cours d'année.

Remarque : Il est important d'avoir des effectifs agréés par le Conseil Régional au plus près des besoins de formation des entreprises.

4- Un contrat de professionnalisation peut être conclu par un particulier employeur :

Pendant une durée expérimentale de 3 ans à compter de la promulgation de la présente loi et sous réserve d'un accord de branche qui détermine des modalités d'accompagnement et de financement.

Dispositions sur la POE :

1- Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) Collective :

L'objectif est de permettre à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition de compétences requises pour un emploi correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou à défaut par les OPCA.

Le contrat de travail qui peut être signé à l'issue est soit un CDI, soit un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, soit un contrat d'apprentissage, soit un CDD d'une durée minimale de 12 mois.

Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis.

2- Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) Individuelle :

A la suite d'une POE, il peut être conclu un CDI ou un CDD d'une durée minimale de 12 mois, désormais il pourra être conclu un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ou un contrat d'apprentissage.

Dispositions sur la Période de professionnalisation :

1- Mise en place d'une durée minimale :

Sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié :

- 35 heures pour les entreprises de moins de 50 salariés
- 70 heures pour les entreprises de moins de 250 salariés

Cette durée ne s'applique pas au bilan de compétence, ni à la VAE ainsi qu'aux salariés âgés d'au moins 45 ans.

Rappel :

Cet outil permet à l'employeur et à une certaine catégorie de salariés en CDI ou en CUI de bénéficier d'une formation basée sur l'alternance. Cependant, la période de professionnalisation ne constitue pas un dispositif de formation en tant que tel. Elle est mise en œuvre, soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, soit à l'initiative du salarié, après accord de l'employeur, dans le cadre du DIF. Le financement est assuré par l'OPCA.

Pour plus d'informations sur les autres axes de la loi, vous pouvez consulter :

<http://www.emploi.gouv.fr/>

<http://www.legifrance.gouv.fr/>