

PROJET D'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR L'ACCES DES JEUNES AUX FORMATIONS EN ALTERNANCE

Constatant que les formations en alternance, qu'il s'agisse des contrats de professionnalisation ou des contrats d'apprentissage, permettent aux jeunes d'accéder à des certifications et/ou des qualifications accélérant leur insertion et/ou leur évolution professionnelle, les partenaires sociaux décident de mesures destinées à favoriser leur développement quantitatif et qualitatif et demandent à chaque branche professionnelle de formaliser ces engagements dans le cadre d'une discussion paritaire qui prendra notamment en compte les capacités d'accueil des entreprises et des centres de formation.

I - DEVELOPPER LE NOMBRE DE JEUNES EN CONTRATS EN ALTERNANCE

Les organisations signataires du présent accord rappellent que l'alternance est un moyen particulièrement adapté pour que les jeunes s'intègrent durablement dans l'emploi et pour que les entreprises puissent ainsi répondre à leurs besoins en compétences et en qualification.

Article 1 - Continuer à faire évoluer les représentations des entreprises et des jeunes

Les organisations signataires considèrent qu'il est fondamental de continuer à faire évoluer les représentations des employeurs et des recruteurs sur les jeunes. A cet effet, ils incitent les branches professionnelles à mener des actions de communication : actions de sensibilisation des entreprises, des managers, des services RH, ou en direction des recruteurs.

Par ailleurs une meilleure connaissance des entreprises par les jeunes doit être favorisée.

Article 2 - Améliorer l'information des jeunes sur les métiers

Les processus d'orientation jouant un rôle déterminant dans l'accès aux formations en alternance, les partenaires sociaux considèrent que les formations en alternance doivent être promues de la même façon que les autres voies de formation auprès des jeunes.

A cet effet, les organisations interprofessionnelles et professionnelles se mobiliseront pour favoriser les interventions d'entreprises dans les établissements d'enseignement secondaire et

supérieur, en liaison avec les enseignants et les formateurs, notamment dans le cadre de mesures spécifiques en faveur des seniors.

Dans cet esprit, elles veilleront notamment à la promotion et au développement du congé enseignement.

Il est demandé que le service dématérialisé visé au premier alinéa de l'article L. 6114-1 du code du travail et plus généralement les membres du service public de l'orientation tout au long de la vie, contribuent, en lien avec les organisations professionnelles et les travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers, à la valorisation du monde des entreprises et des métiers ainsi que des formations en alternance qui permettent d'y accéder.

Article 3 - Améliorer l'information des jeunes sur les aides au logement

Afin de faciliter le déroulement des formations en alternance, les partenaires sociaux souhaitent que les branches professionnelles et, si elles le décident leurs OPCA, informent les jeunes, notamment par leurs sites internet et les liens appropriés, de toutes les facilités d'accompagnement, d'accès au logement, au transport ainsi que de toutes autres aides dont ils peuvent bénéficier, notamment celles prévues par les accords nationaux interprofessionnels sur l'emploi des jeunes des 7 et 29 avril 2011.

A cette fin, des liens seront établis sur les différents portails paritaires, notamment sur le « Portail sur le logement des jeunes » prévu à l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi, et sur le portail paritaire « Les liens vers l'emploi ».

Article 4 - Assouplir les modalités d'entrée dans les centres de formation

Les formations en alternance, notamment celles en apprentissage, sont le plus souvent accessibles en début d'année scolaire ou universitaire. Afin de permettre aux jeunes, qui n'ont pas intégré une formation en début d'année ou qui ont fait un mauvais choix d'orientation, de commencer un cycle de formation en cours d'année, les partenaires sociaux demandent que des dispositions soient prises pour que les centres de formation soient en capacité d'accueillir des jeunes en alternance, tout au long de l'année. Pour les centres de formation relevant des organisations interprofessionnelles et professionnelles, des dispositions devront être prises dès la rentrée 2011.

Cette mesure permettra également aux jeunes qui ont rompu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation en cours d'année, d'accéder à un autre contrat sans perdre une année.

Article 5 - Elargir les possibilités de conclusion d'un contrat de professionnalisation.

Les signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les dispositions de l'article 18 de l'ANI du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels qui ouvre la possibilité

d'acquérir en contrat de professionnalisation, une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Article 6 - Assouplir les conditions de renouvellement d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut en outre donner lieu, à son terme, à la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

Article 7 - Inciter les entreprises à développer l'alternance

Afin d'inciter les entreprises à recruter les jeunes qu'elles ont formés, les organisations signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Le calcul du nombre annuel moyen de salariés prévu pour l'application de l'article 230 H du Code général des impôts prend en compte :

- le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage ;
- le nombre annuel moyen de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE) ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre) ;
- le nombre annuel moyen de jeunes de moins de 30 ans ayant suivi une préparation opérationnelle à l'emploi dans l'entreprise ;
- le nombre annuel moyen d'embauche de jeunes en CDI à la suite d'un stage, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation en CDD, d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE), d'une action de formation préalable au recrutement (AFPR), d'un volontariat international en entreprise (VIE) réalisé dans la même entreprise et ce, pendant une durée de 24 mois.

Article 8 - Renforcer la promotion de l'alternance

Les partenaires sociaux veilleront à un renforcement de la coordination, au niveau régional, des démarches de prospection conduites par les développeurs de l'alternance des OPCA avec Pôle emploi et les missions locales, afin de favoriser la promotion et la prescription des contrats de professionnalisation, ainsi que l'accompagnement des jeunes bénéficiaires des contrats d'insertion par l'alternance. Des comités de pilotage pourront en outre associer, en plus de l'Etat, les Conseils Régionaux et les organismes consulaires.

Article 9 - Favoriser la conclusion de contrats en alternance entre plusieurs entreprises

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser la possibilité d'expérimenter des contrats d'apprentissage et de professionnalisation entre plusieurs entreprises dans le strict respect de l'acquisition de la certification ou de la qualification visée. Le contrat sera suivi par plusieurs maîtres d'apprentissage ou tuteurs. L'un d'entre eux sera désigné maître ou tuteur référent.

Dans le travail temporaire, un accord de branche peut définir les conditions dans lesquelles un contrat d'apprentissage peut être conclu dans le travail temporaire, sous condition de prévoir qu'une partie de la formation soit organisée dans un nombre limité d'entreprises utilisatrices qui devra être défini dans l'accord de branche et sous réserve de la désignation d'un maître d'apprentissage coordinateur dans l'entreprise de travail temporaire et d'un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice accueillant le jeune.

II – FAVORISER LA TRANSITION ENTRE ETUDES ET PREMIER EMPLOI

Article 10 - Rendre obligatoire des modules de construction du projet professionnel dans l'enseignement supérieur

Les jeunes, concentrés sur la réussite de leurs études, négligent souvent de préparer en parallèle, leur entrée sur le marché du travail alors que cette phase de réflexion est indispensable pour que celle-ci se réalise dans de bonnes conditions.

Les entreprises, quant à elles, méconnaissent les opportunités que peuvent représenter certains diplômes, notamment dans des filières généralistes.

Afin de rapprocher ces étudiants du monde économique, et afin que tout jeune puisse être acteur de son avenir professionnel, les signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics que tout cursus des filières de l'enseignement supérieur généraliste comporte des modules de construction du projet professionnel obligatoire (par exemple en licence générale, en master 1, en master 2), destinés à aider le jeune à construire son projet professionnel. Afin d'être pleinement efficaces, ces modules seront un élément constitutif du diplôme.

Ils comprendront différentes phases et notamment:

- Une phase de découverte des métiers et de connaissance mutuelle étudiants/entreprises qui pourra prendre la forme d'actions collectives de découvertes de l'entreprise, d'interventions d'entreprises ou de branches, de parrainage d'un cursus par une entreprise... A cette fin, les organisations signataires de l'accord incitent les branches à se mobiliser et à mobiliser leurs entreprises adhérentes, afin de contribuer à l'information des étudiants sur les métiers, les filières de formation, les métiers sur lesquels il y a des opportunités de recrutement, les attentes des entreprises....
- Une phase de construction de son projet professionnel par le jeune

- Une phase de préparation aux techniques de recherche d'emploi et notamment de préparation aux entretiens d'embauche. A cet effet, les universités, par l'intermédiaire de leur bureau d'insertion professionnelle, pourront faire intervenir l'APEC.

Article 11 - Favoriser le développement de la dernière année en alternance dans l'enseignement secondaire et supérieur

Le baccalauréat professionnel en 3 ans a eu pour conséquence d'en limiter sa préparation par la voie de l'apprentissage. Aussi les partenaires sociaux demandent que soient précisées des modalités permettant d'articuler une première période de formation sous statut scolaire et une période dans le cadre d'un contrat en alternance.

Dans le même esprit, les organisations interprofessionnelles et professionnelles s'attacheront à ce que les contrats en alternance préparant à un BTS ou à un DUT s'exécutent sur une seule année d'étude et non sur la totalité de la formation en veillant à une continuité pédagogique sur l'ensemble de la formation.

Les formations en alternance étant des voies d'accès efficaces au premier emploi, l'alternance doit devenir une modalité de parcours privilégiée dans tout cursus de formation professionnelle supérieure. A cet effet, les organisations signataires de l'accord demandent aux pouvoirs publics que la dernière année d'un cycle universitaire puisse être effectuée en alternance.

Article 12 - Mettre en œuvre des « stages alternants » dans l'enseignement supérieur

Parallèlement aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, et en veillant à une stricte complémentarité entre d'une part ces contrats de travail et d'autre part l'alternance sous statut scolaire, les signataires demandent que soient mis en œuvre, en liaison avec les Ministères et les établissements concernés, des « stages alternants » dans l'enseignement supérieur, répondant aux caractéristiques suivantes :

- la définition d'un parcours d'une année au maximum, alternant d'une part, des périodes de formation et d'autre part, des périodes de stage en entreprise. Ces dernières ne sauraient au total excéder six mois,
- un rythme d'alternance inscrit dans un cursus pédagogique destiné à mener à un diplôme ou à un titre,
- l'accompagnement obligatoire du jeune durant sa formation alternée, à la fois par un tuteur académique et par un tuteur en entreprise,
- une gratification dès le premier jour de stage dès lors que celui-ci correspond à des périodes, y compris non consécutives, d'une durée globale supérieure à deux mois et dont le montant est fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu, le montant horaire ne pouvant être inférieur à 12,5% du plafond horaire de sécurité sociale,

- la signature d'une convention spécifique entre l'établissement d'enseignement supérieur et l'entreprise.

III- AMELIORER LA QUALITE DES PARCOURS DES JEUNES EN ALTERNANCE DANS L'ENTREPRISE

Article 13 - Valoriser la fonction tutorale dans le cadre de l'alternance et rendre obligatoire la désignation d'un tuteur

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Un groupe de travail paritaire élaborera une « charte pour une alternance de qualité » qui sera proposée à la signature de toute entreprise recrutant des jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et publiée sur les différents sites internet mis en place par les partenaires sociaux.

Une meilleure valorisation de la fonction tutorale devra permettre d'améliorer le rôle des maîtres d'apprentissage et des tuteurs de jeunes en contrat de professionnalisation.

Les partenaires sociaux invitent à cet égard chaque branche professionnelle à prendre des dispositions conventionnelles sur la qualité de la fonction tutorale, qui prendront notamment la forme :

- d'actions de formation pour les tuteurs et les maîtres d'apprentissage,
- de reconnaissance de la fonction tutorale,
- de transmission intergénérationnelle par les seniors,
- de valorisation des bonnes pratiques,

En outre, les entreprises seront incitées par les branches professionnelles à mettre en œuvre des modalités particulières de prise en compte et de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés, relatives en particulier à la reconnaissance de cette activité :

- dans l'organisation de la charge de travail ;
dans les perspectives d'évolution professionnelle et de rémunération ;
- dans les actions de VAE, en veillant à ce qu'ils puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission.

Afin de valoriser le tutorat et d'inciter les salariés à se former à l'exercice de la fonction tutorale, les partenaires sociaux demandent que les dispositions législatives et réglementaires issues de la loi du 24 novembre 2009 et du décret du 15 juin 2010, qui concernent la possibilité de financer sur le plan de formation une part de la rémunération des salariés assurant le tutorat des jeunes embauchés ou stagiaires dans l'entreprise, s'appliquent au maître d'apprentissage et au tuteur de salariés en contrat de professionnalisation.

Par ailleurs, afin de développer l'action des tuteurs et le suivi en particulier des jeunes, les partenaires sociaux demandent que le tutorat de salariés en contrat de professionnalisation devienne obligatoire pour toute embauche en contrat de professionnalisation.

Article 14 - Diminuer les taux de rupture des contrats en alternance et accompagner les jeunes concernés

Afin de diminuer les taux de rupture des contrats, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles, par l'intermédiaire, le cas échéant, des organismes financeurs, de procéder à un examen attentif des cas de rupture en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans leurs secteurs respectifs. A cet effet, des mesures appropriées devront être prises pour réduire les cas de rupture et permettre, le cas échéant, de nouvelles orientations pour les jeunes.

Les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles d'engager une négociation pour déterminer des mesures d'accompagnement pour les jeunes en situation de rupture de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et de fixer des objectifs visant à réduire les cas de rupture.

Article 15 - Inciter à l'embauche des jeunes en CDI

Lorsqu'un jeune est embauché à l'issue d'un stage, d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans l'entreprise dans laquelle il a effectué ce stage ou ce contrat, cette embauche intervient en CDI (comportant le cas échéant une clause de dédit-formation), à l'exception des cas où il s'agit de pourvoir au remplacement d'un salarié absent et du renouvellement d'un contrat en alternance dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord.

IV - FAVORISER LE FINANCEMENT DE L'ALTERNANCE

Article 16 - Optimiser les financements de l'alternance et renforcer l'efficacité des périodes de professionnalisation

Afin de favoriser le développement de l'alternance, les partenaires sociaux souhaitent d'une part, mobiliser les contributions « professionnalisation » des entreprises au bénéfice du financement de l'alternance et d'autre part, renforcer l'efficacité des périodes de professionnalisation.

Pour les périodes de professionnalisation, les signataires du présent accord décident que la durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation est de :

- 70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 250 salariés et plus,
- 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de moins de 250 salariés.

En l'absence d'accord de branche, cette durée minimale n'est pas applicable :

- aux entreprises de moins de 50 salariés,
- aux actions de bilan de compétences,
- aux actions de validation des acquis de l'expérience, ainsi qu'aux actions de formation complémentaires nécessaires pour l'obtention d'une certification dans le cadre de la VAE.

Article 17 - Développer les cofinancements du FPSPP

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prendra les dispositions nécessaires pour mettre en œuvre les orientations décidées par les partenaires sociaux afin de favoriser le développement des contrats de professionnalisation, qu'il s'agisse de l'accès à la péréquation pour les Organismes paritaires collecteurs agréés et notamment des règles concernant le coût moyen qui devront être révisées, ou d'appels à projets spécifiques qui devront être amplifiés dès l'annexe financière 2012 à la convention-cadre triennale entre l'Etat et le FPSPP.

Article 18 - Mobiliser des cofinancements sur l'apprentissage

Le développement de l'apprentissage nécessite de mobiliser des cofinancements entre les Conseils régionaux, l'Etat et les Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage. Dans cette perspective, les partenaires sociaux demandent à l'Etat et aux Conseils régionaux d'associer étroitement les branches professionnelles à la conclusion, puis à la mise en œuvre opérationnelle, des Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM) apprentissage.

V – MESURES SPECIFIQUES

Article 19 - Faciliter l'accueil des mineurs en alternance

Les partenaires sociaux souhaitent que la réglementation relative à l'utilisation des équipements de travail par les mineurs apprentis soit adaptée de façon à permettre aux branches professionnelles de fixer elles-mêmes la liste des équipements et matériels nécessaires à la formation des jeunes en apprentissage, à charge pour l'inspecteur du travail de faire opposition s'il estime que les conditions ne sont pas remplies pour assurer la sécurité des jeunes.

Les partenaires sociaux demandent également la publication du décret pris en application de l'article 26 de la loi du 24 novembre 2009.

Article 20 - Adapter la durée du travail

Afin de permettre aux jeunes en alternance de participer pleinement aux activités de l'entreprise, les partenaires sociaux souhaitent qu'une réflexion soit engagée dans chaque branche professionnelle sur l'harmonisation entre le rythme de l'alternance et les horaires collectifs de travail de l'entreprise ou de l'équipe à laquelle ils appartiennent.

Les partenaires sociaux souhaitent corrélativement un aménagement des règles légales relatives à la durée de travail des apprentis mineurs afin que les dérogations accordées à titre exceptionnel par l'inspection du travail portent sur une durée de 8 heures par semaine.