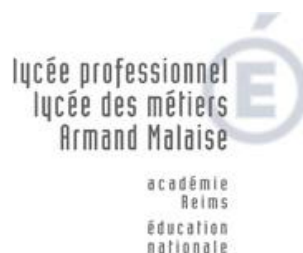


CHARTRE DE PROMOTION DE L'ALTERNANCE DANS LES ARDENNES





Préambule

L'alternance, dispositif centré sur un contrat de travail, permet au salarié de suivre une formation diplômante ou qualifiante.

L'alternance met en œuvre deux types de contrats de travail :

- **Le contrat d'apprentissage** relève de la formation initiale et s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'au public spécifique « en situation de handicap » bénéficiaire de l'obligation d'emploi (DEBOE) éligible sans conditions d'âge.
- **Le contrat de professionnalisation**, qui bénéficie à l'ensemble des publics dans le cadre de la formation continue.

A l'instar, de tout contrat de travail, ces contrats sont soumis aux règles de droit commun du Code du travail, et notamment les règles en matière de non-discrimination, tant à l'embauche que dans la réalisation du contrat en entreprise, et de promotion de la diversité.

Véritable passeport pour l'accès à l'emploi : l'accès à l'alternance doit pouvoir être, pour chaque jeune et demandeur d'emploi (*dont les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi*), un parcours privilégié d'acquisition de diplôme ou de qualification pour le plus grand nombre d'entre eux, pour une insertion réussie dans l'emploi.

Véritable enjeu pour les entreprises : l'alternance prépare les compétences de demain en formant les futurs salariés aux connaissances techniques nécessaires pour occuper un emploi dans l'entreprise et aux savoirs-être en entreprise.

Le contexte de crise économique récurrent a encore souligné toutes les opportunités de réussite qu'offre l'alternance pour la qualification des jeunes et demandeurs d'emploi, au vu des résultats d'accès à l'emploi des personnes issues de l'alternance.

Afin d'atteindre l'objectif de 500 000 apprentis en 2017, le gouvernement a engagé une vaste réforme de l'apprentissage dans le cadre de la Loi Formation du 5 mars 2014 et de la Loi de finances rectificative pour 2014.

Cette charte départementale de promotion de l'alternance s'inscrit dans les orientations stratégiques pour le développement des formations professionnelles en matière de développement de l'alternance, sous contrat de travail au bénéfice des publics les plus éloignés de l'emploi et de leur insertion professionnelle.

Elle intervient donc dans un cadre plus large d'engagement des différents partenaires au service de l'alternance sur ces deux volets, volet apprentissage et volet professionnalisation.

En matière d'apprentissage, l'Etat et la Région se sont engagés ensemble pour le développement de dispositif (signature du Contrat d'Objectifs et de Moyens 2011-2015).

Des axes d'amélioration ont été identifiés pour développer et promouvoir l'alternance afin que ces voies d'excellence deviennent un véritable choix d'orientation.

Il importe notamment d'agir sur les difficultés liées à l'accès à l'alternance, afin de lever ces freins à la conclusion de contrats en alternance et prévenir la rupture précoce de ces derniers.

Les partenaires soulignent, par leur adhésion à cette charte, leur volonté et leur engagement à mettre en œuvre un plan d'actions concerté, à destination des demandeurs d'emploi, des jeunes, des familles et des entreprises, afin de répondre aux problématiques et aux questionnements mis en évidence.

Dans le respect de la promotion de l'alternance, les partenaires conserveront la maîtrise de leurs actions. La présente charte constitue un outil supplémentaire au service de la promotion de l'alternance, mais ne pourrait contraindre les partenaires à mobiliser des moyens supplémentaires, difficilement accessibles dans le contexte actuel.

Article 1 - Développer l'alternance

Des offres d'alternance demeurent non pourvues. Les publics jeunes et demandeurs d'emploi n'aboutissent parfois pas dans leur recherche de contrats en alternance.

Il importe d'améliorer la lisibilité des offres d'emploi, notamment de celles non pourvues, mais aussi de rapprocher les jeunes et les demandeurs d'emploi, attirés par l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification, par la voie de l'alternance.

Les signataires, au regard de leurs compétences respectives, s'engagent à :

- Déposer les offres à Pôle Emploi, sur le Portail national et régional de l'alternance, mais aussi sur tout autre dispositif comparable et à créer des liens entre les portails existants ;
- Diffuser les offres d'emploi auprès du réseau en charge de l'accompagnement vers l'emploi des publics ;
- S'organiser pour recenser, analyser les offres non pourvues et apporter une réponse, aux acteurs, au plus près des besoins des employeurs, des jeunes et des demandeurs d'emploi, notamment à l'échelle territoriale dans le cadre des SPEP (Service Public de l'Emploi de Proximité).

Article 2 - Promouvoir l'alternance

L'information auprès des familles, des jeunes, des demandeurs d'emploi et des employeurs constitue un enjeu décisif de communication.

De nombreuses actions de communication sont conduites par l'ensemble des acteurs concernés, en direction des familles, des jeunes, des demandeurs d'emploi et des employeurs, comme par exemple :

- Les Journées Portes Ouvertes des Centres de Formation d'Apprentis et de leurs sites de formation ;
- Les « jobs datings » ;
- Les forums (comme un temps fort annuel du type « forum départemental de l'alternance »);
- La nuit de l'orientation, etc.

L'appui de l'Education Nationale paraît essentiel pour assurer l'efficacité de ces actions (ouverture des jeunes à l'alternance).

Afin d'optimiser l'impact de ces actions, notamment par un effet de synergie, les signataires de la charte s'engagent à :

- Elaborer une stratégie départementale de communication sur trois ans mettant en cohérence les actions mises en œuvre par chacun des signataires ;
- Différencier la communication selon les publics (jeunes notamment).
- Elaborer un guide mis à jour, simple et attractif informant les familles, les jeunes et les demandeurs d'emploi, ainsi que les entreprises et l'ensemble des acteurs concernés, identifiant, par territoire, les réseaux en charge de l'orientation, de l'appui à la recherche d'emploi, de l'accueil des publics, de l'offre de formation en alternance, et des réponses en terme d'hébergement et de mobilité qui sont à disposition ;
- Porter à la connaissance du plus grand nombre l'existence de ce guide ;
- Aborder l'alternance lors d'actions de communication ;
- Promouvoir les métiers en tension auprès des candidats potentiels à l'alternance (possibilité de se référer aux listes définies paritairement par chaque branche professionnelle).

Article 3 - S'orienter vers l'alternance

Le dispositif de l'alternance doit être connu par le plus grand nombre : jeunes et notamment les scolaires, familles, demandeurs d'emploi et professionnels de l'orientation, tout au long du processus d'orientation, tant en formation initiale qu'en formation continue.

Le service public de l'orientation tout au long de la vie (SPO) est organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.

Pour faire de l'alternance un choix véritable, il faut construire un environnement d'informations propres à permettre :

- Le choix d'un métier : quel métier exercer ?
- Le choix d'une formation : comment acquérir des compétences professionnelles et une qualification, dans un parcours pédagogique adapté ?

Pour ce faire, dans un délai de trois ans à compter de sa signature, les signataires de la charte s'engagent à :

- Définir et développer les partenariats entre les acteurs de l'orientation, les acteurs de l'alternance et l'Education Nationale afin de proposer, y compris dans les établissements scolaires, les espaces métiers, les CIO, les missions locales, Cap emploi et dans le réseau Pôle Emploi, l'alternance à chaque étape de l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- Promouvoir les parcours réussis du niveau V au niveau I ;
- Développer et sécuriser des passerelles « formation initiale – apprentissage » (à double sens) pour que les jeunes puissent poursuivre leur projet professionnel dans la filière choisie, en trouvant la formule la plus adaptée pour eux.

Article 4 - Lever les freins à l'alternance

L'alternance, caractérisée par la succession de périodes en centre de formation et de périodes en entreprise, nécessite un engagement fort de la part de l'alternant. En parallèle, celui-ci doit également, gérer des problématiques de logement, de mobilité et de budget.

Cette alternance entre entreprise et centre de formation, qui fait la force du dispositif peut engendrer des difficultés :

- Liées à des frais de déplacement lorsque le centre de formation et/ou l'entreprise sont éloignées du lieu de résidence de l'apprenant ;
- Lorsqu'elle entraîne pour l'apprenant la nécessité d'avoir deux lieux de vie différents selon les périodes de formation en centre et en entreprise pour des périodes courtes et alternées.

Ces difficultés sont plus importantes lorsque l'alternant est mineur, du fait des règles spécifiques en termes d'hébergement collectif, d'absence de permis de conduire, compliquant encore la résolution des problèmes de mobilité.

Pour accompagner la promotion de l'alternance, en favoriser l'accès et la pérennisation, en agissant sur ses freins, les signataires de la charte s'engagent à :

- Identifier, informer et promouvoir l'information relative aux offres d'hébergement et l'ensemble des aides favorisant la mobilité, et à agir positivement sur la prise en compte et la résolution des difficultés.

Article 5 - Modalités d'actions

L'ensemble des engagements ci-dessus sera mis en œuvre par l'intermédiaire d'un plan d'actions ciblé, annexé à la présente charte, sur la base de l'exécution duquel les signataires souhaitent obtenir des effets pratiques et visibles contribuant à la promotion de l'alternance.

Les personnes qualifiées de pilote dans le plan d'actions devront élaborer une fiche récapitulative regroupant différents éléments tels que les indicateurs de suivi, le calendrier ou encore le suivi détaillé des actions dont elles ont la charge. Cette fiche sera présentée lors des différents comités.

Article 6 - Comité de suivi de la Charte

La mise en œuvre de la présente Charte et du plan d'actions annexé, fera l'objet d'un suivi au sein d'un comité qui se réunira au minimum trois fois par an.

Article 7 - Durée de la Charte

La présente charte est conclue pour une durée de trois ans à compter de sa signature.

A Charleville-Mézières, le 20 novembre 2014,