

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 7 JUIN 2011  
SUR L'ACCES DES JEUNES AUX FORMATIONS EN ALTERNANCE  
ET AUX STAGES EN ENTREPRISE**

Considérant que l'alternance est un moyen particulièrement adapté, à tous les niveaux d'études, 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 qualifications,

Considérant que les stages en entreprise sont un élément qui :

- permet aux jeunes de conforter leur orientation,
- facilite la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel,
- et leur donne une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers,

Le présent accord a pour objectif de développer le nombre de jeunes en contrat en alternance en s'appuyant sur la capacité d'impulsion des branches professionnelles et de mieux encadrer les stages.

A cet effet, les signataires du présent accord sont convenus des dispositions suivantes :

**TITRE I – DEVELOPPER LE NOMBRE DE JEUNES EN CONTRATS  
EN ALTERNANCE**

**Article 1 – Fixer par accord de branche un objectif chiffré de progression des contrats en alternance**

Les parties signataires tiennent à rappeler l'importance que les branches professionnelles attachent au développement de l'alternance tant sous la forme des contrats de professionnalisation que sous celle de l'apprentissage.

Dans chaque branche professionnelle, les organisations patronales et syndicales représentatives devront réaliser, avant le 31 décembre 2011, un bilan chiffré des contrats en alternance conclus dans les entreprises de leur branche.

Sur la base des résultats de ce bilan, et en prenant en compte, le cas échéant, la taille des entreprises, les branches professionnelles pourront, par accord collectif, se fixer un objectif chiffré annuel de progression des contrats en alternance, afin de contribuer efficacement au développement de la formation en alternance. A l'exception des branches dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage

atteint au moins 4%, cet objectif annuel de progression ne peut être inférieur à un pourcentage de 10% par rapport à l'année précédente.

L'objectif chiffré annuel de progression devra faire l'objet d'une évaluation chaque année par un comité de suivi paritaire de l'accord, mis en place, à cet effet, dans la branche.

Compte tenu de l'importance de l'impact d'un tel dispositif sur la progression du nombre de contrats en alternance dans les branches, il est demandé aux pouvoirs publics que la conclusion d'un tel accord de branche exonère les entreprises concernées de toute majoration adoptée à une date postérieure à la signature du présent accord, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue à l'article 230H du Code général des impôts

Dans le cas où l'objectif de progression fixé pour l'année au niveau de la branche n'est pas atteint, l'article 230 H du Code général des impôts s'appliquera aux entreprises concernées pour l'année suivante.

## **Article 2 - Augmenter le nombre de jeunes en contrat de professionnalisation par un développement des co-financements du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels**

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prendra les dispositions nécessaires pour mettre en œuvre les orientations décidées par les organisations patronales et syndicales représentatives au plan national interprofessionnel 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 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.

Une priorité sera accordée aux jeunes demandeurs d'emploi sans qualification et aux jeunes décrocheurs suivis par les missions locales.

## **Article 3 - Aider au recrutement des jeunes en alternance dans une branche professionnelle**

Les branches sont incitées à prévoir des dispositions facilitant l'embauche des jeunes ayant suivi un contrat en alternance dans une entreprise de la branche, par exemple en mettant en place une bourse de l'emploi...

## **TITRE II – FACILITER LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE**

### **Article 4 – Assouplir les conditions de renouvellement d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée**

Les organisations signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics que le contrat de professionnalisation à durée déterminée puisse être renouvelé une fois si le bénéficiaire,

ayant obtenu la qualification visée, souhaite accroître ou élargir sa qualification, par l'acquisition d'une autre qualification telle que prévue à l'article L.6314-1 du Code du Travail

### **Article 5 – Favoriser la conclusion de contrats en alternance entre plusieurs entreprises**

Les organisations signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics :

1. de les associer à la recherche des modalités les plus adaptées pour permettre la conclusion de contrats d'apprentissage dans le cadre d'activités saisonnières ;
2. de prendre en compte la demande conjointe des organisations patronale et syndicales du travail temporaire de pouvoir conclure des contrats d'apprentissage dans ce secteur.

### **Article 6 – Assouplir les modalités d'entrée dans les centres de formation**

Afin de permettre aux jeunes, qui n'ont pas intégré une formation en début d'année scolaire ou universitaire ou qui ont fait un mauvais choix d'orientation, de commencer un cycle de formation en cours d'année, les centres de formation relevant des organisations interprofessionnelles et professionnelles - en commençant par ceux dispensant des formations dans le cadre de contrats de professionnalisation - prendront des dispositions pour être en capacité d'accueillir des jeunes en alternance, tout au long de l'année. A cet effet, une première série de dispositions sera prise, à titre expérimental, en concertation avec l'ensemble des acteurs, pour une mise en œuvre à la rentrée 2012.

Au vu des résultats des mesures ainsi prises par les centres de formation visés ci-dessus, les organisations signataires du présent accord demanderont aux pouvoirs publics d'adopter les dispositions nécessaires pour généraliser cette mesure.

### **Article 7 – Diminuer les taux de rupture des contrats en alternance et accompagner les jeunes concernés**

Afin de diminuer les taux de rupture des contrats en alternance, les organisations signataires du présent accord demandent, aux branches professionnelles dont le taux de rupture des contrats de professionnalisation et d'apprentissage est supérieur à 10%, d'engager une négociation pour diminuer ce taux de rupture et déterminer des mesures d'accompagnement des jeunes concernés et ainsi améliorer la situation. Les mesures visant à améliorer la qualité des contrats en alternance (tutorat par exemple) seront abordées lors des négociations interprofessionnelles relatives à l'accueil des jeunes en entreprise.

### **Article 8 – Mettre en place des cursus d'alternants-entrepreneurs**

- 1- Pour accompagner les jeunes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise et afin de leur donner les moyens de construire ce projet, les organismes de formation en alternance, devront être en mesure de mettre à la disposition de ces jeunes un module consacré à la gestion des entreprises, à la politique RH, à la politique commerciale et à la construction d'un projet de reprise/création d'entreprise.

2- Lorsqu'un entrepreneur souhaite céder son entreprise, il peut proposer à un jeune, candidat à la reprise de celle-ci, un contrat de professionnalisation dont la formation intégrera des modules techniques, liés aux techniques opérationnelles à maîtriser pour exercer le métier, des modules de gestion et de développement des compétences entrepreneuriales. Le cédant exercera la fonction de tuteur du futur repreneur.

3- Ce module doit également être accessible, dans le cadre d'une période de professionnalisation, à des salariés qui, après une expérience professionnelle de plusieurs années, souhaitent reprendre, en accord avec le dirigeant, l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

### **TITRE III – ENCADRER LES STAGES**

#### **Article 9 – Principes généraux**

Les organisations signataires du présent accord rappellent les principes généraux ci-après concernant les stages, au respect desquels ils attachent la plus grande importance :

- les stages doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet pédagogique ;
- ils ne peuvent donc, en aucun cas, être mis en œuvre hors cursus pédagogique ou post-formation ;
- un stage ne peut avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent.

#### **Article 10 – Améliorer la qualité des stages**

En vue de mettre fin aux conventions de stages de complaisance, les organisations signataires du présent accord préconisent que les entreprises respectent les dispositions ci-après :

- Une activité en entreprise ne peut être qualifiée de stage que :
  - si, conformément au décret n°2010-956 du 25 août 2010, elle entre dans le cadre d'un cursus pédagogique ;
  - et si elle intervient après qu'un tiers des heures de formation prévues en première année du cycle concerné aient été dispensées.
- La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder 6 mois au total par année scolaire ou universitaire.

Cette dernière règle n'est pas opposable aux stages organisés dans le cadre de périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend temporairement sa présence dans l'établissement, tels que prévus au cinquième tiret de l'article 1 du décret n°2010-956 visé ci-dessus.

Les organisations signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de veiller à ce que les cursus scolaires et universitaires prennent en compte cette durée dans les meilleurs délais, et au plus tard pour la rentrée scolaire et universitaire 2011.

### **Article 11 – Mettre en place un délai de carence entre deux stages**

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages identiques réalisés dans un même poste, dans l'entreprise ou l'établissement, n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence, égal au tiers de la durée de chaque stage venu à expiration.

Le délai de carence n'est pas applicable à l'accueil d'un nouveau stagiaire lorsque l'initiative de la rupture anticipée du stage est imputable au précédent stagiaire.

### **Article 12 – Compléter la liste des conventions de stage tenue à jour par l'entreprise**

Toute entreprise qui accueille des jeunes en stage doit tenir à jour une liasse des conventions de stage de façon à disposer :

- des noms, prénoms, date de naissance et sexe du stagiaire,
- du service où a lieu le stage,
- de la durée du stage, la date d'entrée et de sortie du stage,
- de la mention des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation, telle que prévue par le 1° de l'article 3 du décret n°2006-1093 du 29 août 2006,
- et du nom de la personne chargée de suivre le stagiaire (tuteur).

Cette liasse peut être établie sous la forme d'un fichier dématérialisé. Elle ne peut en aucun cas être confondue avec le registre unique du personnel.

### **Article 13 – Informer le comité d'entreprise**

Indépendamment des dispositions existantes en matière d'information – consultation relatives aux conditions d'accueil des stagiaires prévues à l'article L. 2323-38 du Code du travail, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sera informé une fois par trimestre du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise et de leurs caractéristiques, ainsi que, le cas échéant, des causes éventuelles de la rupture du stage.

### **Article 14 – Permettre l'accès des stagiaires aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ou aux œuvres sociales de l'entreprise**

Les organisations signataires du présent accord demandent que les jeunes accueillis en stage en entreprise aient accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, ou aux œuvres sociales mises en place par l'entreprise, lorsqu'elles existent, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

### **Article 15 – Prendre en compte la durée des stages non consécutifs pour la gratification des stagiaires**

Lorsque la convention de stage prévoit une durée supérieure à deux mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire, celui-ci fait l'objet d'une gratification dont le montant ne peut être inférieur au montant prévu au deuxième alinéa de l'article 9 de la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Les organisations signataires du présent accord invitent les branches professionnelles à examiner si ce montant est cohérent avec le niveau du stage pour lequel elles accueillent le jeune.

Par ailleurs, afin de permettre aux entreprises qui le souhaitent de prendre en charge les avantages en matière de restauration, d'hébergement ou de transport des stagiaires qu'elles accueillent, elles demandent aux Pouvoirs Publics d'exonérer de toutes cotisations sociales les avantages pris en charge par les entreprises à ce titre.

### **Article 16 – Renforcer le contenu de la charte des stages**

Les organisations signataires du présent accord demandent que les dispositions des articles ci-dessus du titre III du présent accord soient intégrées à la Charte des stages étudiants, telle que mentionnée à l'article 5 du décret n°2006.1093 du 29 août 2006, afin que les stagiaires en aient connaissance.

Elles demandent également que ladite Charte des stages étudiants soit signée par les parties intéressées en même temps que la convention de stage tripartite prévue à l'article 5 du décret susvisé.

### **Article 17 – Améliorer les conditions d'embauche à l'issue d'un stage**

Le a) de l'article 3 de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail est modifié comme suit :

1. A la fin du 1<sup>er</sup> alinéa du a), les mots « dans l'entreprise à l'issue de la formation » sont remplacés par « dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue de la formation. »
2. Après le 1<sup>er</sup> alinéa du a) de cet article, il est inséré l'alinéa suivant : « Lorsque cette embauche intervient dans une activité professionnelle correspondant aux activités qui ont été confiées au stagiaire, en fonction des objectifs de formation définis dans sa convention de stage, la durée du stage est prise en compte en totalité dans la durée de la période d'essai. »

**Article 18 – Prendre en compte la période de stage, en cas d’embauche, pour l’ouverture de certains droits**

Lorsque le stagiaire est embauché par l’entreprise à l’issue d’un stage d’une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l’ouverture et le calcul des droits liés à l’ancienneté.

Fait à Paris, le 7 juin 2011

Pour la CGPME

Pour la CFE-CGC

Pour l’UPA

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO