

## **FORMACION PROFESIONAL**

### **FRANCIA**

#### **LA FORMACIÓN ESPECÍFICA FAVORECE EL RETORNO AL EMPLEO DE LOS PARADOS EN 2006 <sup>11</sup>**

---

En 2006, el 65,8% de los demandantes de empleo que siguieron una formación específica -para un determinado puesto de trabajo- encontraron un empleo en los cinco meses siguientes a la misma y el 56,2% siguen ocupando un empleo cinco meses después de haber salido de la formación. Estos resultados marcan una muy fuerte progresión respecto a los observados en la encuesta precedente (respectivamente +8,7 puntos y +12,0 puntos con relación a 2005).

La evolución de la tasa de reclasificación varía sensiblemente según el tipo de formación realizado. Pero la jerarquía entre los dispositivos sigue siendo la misma. La ventaja que proporciona el dispositivo llamado Acción de Formación Previa a la Contratación (AFPE) sigue predominando, a pesar del fuerte aumento de la tasa de reclasificación en el marco de las formaciones concertadas, que ganan ampliamente terreno respecto a las formaciones homologadas.

Cinco meses después de haber salido de la formación el 35,1% de las personas interrogadas está buscando empleo. Cerca de 6,3% siguen de nuevo una formación y 1,8% están de baja por enfermedad o maternidad. Muy pocas personas se retiraron del mercado de trabajo.

Los parados beneficiarios del dispositivo "ARE-Formation" (Ayuda para el Retorno al Empleo-Formación) se declaran mayoritariamente en situación de empleo (56,2%) cinco meses después de haber terminado la formación. Este resultado marca una fuerte progresión con relación a los observados los años precedentes (44,2% en 2005, 46,2% en 2004 y 42% en 2003). A la inversa, el porcentaje de los que declaran estar buscando un empleo disminuye sensiblemente y se establece en 35,1% en 2006, después de 47,8% en 2005, 46,1% en 2004 y 50,2% en 2003.

La casi totalidad de las personas en búsqueda de empleo (95,0%) están inscritos como demandantes de empleo y 77,8% siguen recibiendo la indemnización del paro. Más de la mitad de las personas (52,4%) encontraron un empleo asalariado y 3,8% crearon una empresa. Más del 6% reanudan una nueva formación. Por último, 1,3% se encuentran de baja por enfermedad o maternidad y la proporción de los individuos que abandonaron la búsqueda es casi nula.

Como los años anteriores, la situación en el mercado de trabajo de los que salieron de la formación varía fuertemente en función de ciertas características socio-demográficas de los beneficiarios.

---

<sup>11</sup> Point Statist" –Dirección de Estudios y Estadísticas UNEDIC- nº 25 Diciembre de 2006.

**La progresión de la tasa de reclasificación es más acentuada en las mujeres.**

La fuerte progresión en un año de la tasa de reclasificación, cinco meses después de la formación se verifica tanto para los hombres como para las mujeres. Con +14,4 puntos entre 2005 y 2006, la progresión es sin embargo un poco más marcada para las mujeres, cuya tasa de retorno al empleo se establece en 51,9%. La distancia entre hombres y mujeres se reduce en un año (8,2 puntos en 2006 frente a 13,2 puntos en 2005). En los hombres la progresión es de 10,3 puntos en un año, para una tasa de reclasificación que se establece en 60,1% en 2006 y que sigue siendo importante para las personas de 25-39 años: 65,1% de los hombres llegan a reclasificarse, frente al 53,4% de las mujeres.

Sea cual sea el grupo de edad, la tasa de reclasificación progresó de manera importante en un año, particularmente para las personas de 25 a 29 años y las de 30-34 años, respectivamente +15,0 puntos y +13,5 puntos.

Como los años precedentes, esa tasa culmina para las personas de 30-39 años, luego disminuye con la edad. Así, de 57,5% para los menores de 25 años, se establece en 59,8% para los de 30-39 años y baja después a 38,7% para los mayores de 55 años. Sin embargo, la diferencia entre los más jóvenes y los más mayores se ha reducido considerablemente en un año, pasando de 27,3 puntos de diferencia en 2005 a 18,8 puntos en 2006.

**La reclasificación es facilitada por la práctica del empleo temporal (ETT).**

La tasa de reclasificación es sensiblemente más importante para aquellos cuya experiencia está constituida por empleos sucesivos, incluso entrecortados por períodos de paro. En cambio, el hecho de no haber estado en el paro y haber conservado el mismo empleo parece ser un freno para la reclasificación. Efectivamente, se comprueba que la tasa de reclasificación para esta franja de la población se establece a un nivel inferior a la observada para el conjunto de los individuos que siguieron una formación.

El tipo de empleo perdido impacta igualmente el nivel de la tasa de reclasificación. Los que anteriormente tuvieron un empleo de ETT (Empresas de Trabajo Temporal) presentan, como los años precedentes, la tasa de reclasificación más elevada (62,5%), tasa en fuerte progresión desde 2005 (+9,6 puntos). Para los beneficiarios de la prestación de paro que acabaron un CDD (Contrato por Duración Determinada), aunque la tasa de reclasificación sigue siendo inferior a la media, tiene en cambio la más fuerte progresión en un año (+13,6 puntos). Para los que se beneficiaron de un CDI (Contrato por Duración Indefinida), la tasa de reclasificación (55,8%) está muy cerca de la media, en progresión significativa (+11,9 puntos) respecto a 2005.

**Fuerte progresión del CDI en los empleos encontrados.**

Entre los que volvieron a encontrar un empleo, cinco meses después de haber terminado una formación, el 40,1% fueron contratados en CDI. Esta proporción gana 7,2 puntos en un año. A la vez, el porcentaje de empleos encontrados en CDD pierde 3,4 puntos, estableciéndose en 41,0%. El hecho de que disminuyan los empleos por duración determinada afecta igualmente a las contrataciones con contratos temporales (-3,7 puntos con relación a 2005).

Como respecto a la tasa de reclasificación, el tipo de empleo encontrado varía fuertemente en función del sexo y la edad. Así, el CDD sigue siendo el tipo de empleo mayoritariamente ocupado por las mujeres (49,6% frente a 33,7% para los hombres). A la inversa, el empleo temporal sigue siendo un segmento del mercado de trabajo masculino pues afecta al 26% de los hombres (frente al 10,4% para las mujeres). En cambio, el porcentaje ocupado por los CDI se establece a un nivel similar que gira en torno al 40%, próximo de las cifras observadas en 2004 y progresa de manera casi idéntica, alrededor de 7 puntos para los dos sexos, con relación a 2005.

Globalmente, el porcentaje de individuos que ocupan un empleo en CDI aumenta con la edad. Con excepción de las categorías de edad comprendidas entre 30 y 49 años, el CDI se queda por debajo del CDD, con una diferencia menor que en 2005. Alcanza su nivel más elevado para las personas de 30-39 años (+42,6%). La proporción de menores de 25 años que accede al CDI sigue siendo más baja (37,2%). A pesar de ello, el CDI ha tenido para esta categoría de edad su más fuerte progresión en un año, con +14 puntos.

**Se confirma la espiral de la “recurrencia”.**

Como los años precedentes, el tipo de empleo perdido impacta fuertemente la calidad del empleo que se vuelve a encontrar. Así, la probabilidad de reclasificarse en un empleo corto es tanto más elevada cuanto que el empleo perdido era corto. Efectivamente, entre los que perdieron un CDD, el 74,1% volvió a encontrar un empleo corto, cinco meses después de haber salido de la formación, de los cuales 63,6% en CDD. Entre los que habían acabado un empleo temporal, la proporción de los que volvieron a encontrar un empleo corto es casi la misma (74%) y se eleva a 50,6% para la reclasificación en empleo temporal. A la inversa, el hecho de haber dejado un CDI aumenta las posibilidades de reclasificarse de manera duradera. Esta constatación es más acentuada que en 2005, pues el 58,6% de los que perdieron un CDI acceden a un CDI, frente a 46,5% el año precedente.

**La búsqueda de empleo caracteriza mayoritariamente a los de mayor edad.**

Más de un tercio (35,1%) de las personas interrogadas siguen estando a la búsqueda de empleo, cinco meses después de haber salido de la formación, es decir 12,5 puntos menos en un año. Entre

2005 y 2006, esa tasa de búsqueda de empleo ha retrocedido sobre todo para las mujeres (-14,9 puntos) que para los hombres (-11,1 puntos).

A la inversa de lo que se observa respecto a la tasa de reclasificación, cinco meses después de la salida de la formación, el porcentaje de los que vuelven a buscar empleo aumenta con la edad, tanto para los hombres como para las mujeres: de 29,4% entre los menores de 25 años, esa tasa de búsqueda de empleo se eleva a 56,9% entre los más mayores.

La búsqueda de empleo se acompaña, para la casi totalidad de las personas interrogadas, de una inscripción como demandante de empleo y el 77,8% perciben aún una indemnización. Por otra parte, estas personas declaran seguir estando muy activas respecto a la búsqueda de empleo: en torno a un 79% respondieron a ofertas de empleo desde el momento de salir de la formación y 63,3% tuvieron uno o varios contactos con empresarios o empleadores.

El análisis de la situación en septiembre de 2006 de los que salieron de la formación solo da una visión parcial de los que retornaron al empleo después de la formación. Efectivamente, durante los meses siguientes a la salida de la formación, algunos demandantes de empleo volvieron a encontrar una actividad, que no tenían en el momento de interrogarlos en septiembre. Así, 27,5% de las personas habían vuelto a encontrar un empleo a la salida de la formación, empleo que perdieron después. En la mayoría de los casos, el empleo perdido era un CDD (55,6%) o un empleo de ETT (25,7%), que se habían terminado en el momento de la encuesta.

Sin embargo, es difícil no tomar en consideración esos empleos, incluso cortos, en el análisis de los efectos de la formación sobre la reclasificación. Motivo por el cual la continuación del análisis se apoya en dos indicadores de retorno al empleo: la tasa de reclasificación en cinco meses, tal y como resulta de la situación observada en septiembre y la tasa de acceso durante esos cinco meses teniendo en cuenta el conjunto de los empleos encontrados en los cinco meses que siguieron la formación, tanto si aquellos estaban aún ocupados, como si no lo estaban en septiembre de 2006.

#### **Relacion confirmada entre el retorno al empleo y el tipo de formación seguida.**

Como los años precedentes, la tasa de reclasificación aumenta en función del grado de acompañamiento de los actores institucionales del empleo y, por vía de consecuencia, en función del nivel de intervención de las ASSEDIC (organismos locales que pagan las prestaciones de paro). Así, la tasa de reclasificación más elevada a cinco meses se produce con las formaciones inscritas en el marco de la AFPE (Acción de Formación Previa a la Contratación), por delante de las formaciones convencionales, las cuales se sitúan también por delante de las formaciones homologadas.

**Se reduce de manera importante la distancia entre la AFPE y las formaciones concertadas.**

La tasa de reclasificación más alta la tienen los individuos que se beneficiaron de una Acción de Formación Previa a la Contratación (AFPE) (9,8% de los que salieron de la formación). Efectivamente, algo más del 80% de los beneficiarios de la AFPE ocupaban un empleo cinco meses después de salir de la formación, situándose por delante de los beneficiarios de formaciones concertadas, así como de formaciones homologadas cuyas tasas de reclasificación se establecen respectivamente en 68,9% y 51,5%.

Esta ventaja de la AFPE, aunque es significativa, se ha aminorado en un año. Efectivamente, entre el conjunto de los dispositivos de formación, es el que presenta el más bajo aumento de la tasa de reclasificación: +3,7 puntos entre 2005 y 2006, frente a +12 puntos para el conjunto de los distintos tipos de formación.

La tasa de acceso al empleo durante los cinco meses siguientes a la salida del dispositivo AFPE permanece estable y alcanza el 87,5%.

Entre los beneficiarios de la AFPE, el porcentaje de los que encontraron un CDI, después de haber retrocedido fuertemente entre 2004 y 2005, progresa sensiblemente en 2006. Este tipo de contrato se encuentra ya en el 58,8% de los empleos encontrados, frente a 52,4% en 2005.

Las formaciones concertadas (11,4%) han recuperado ampliamente el retroceso observado en 2005 (-9,5 puntos entre 2004 y 2005) y tienen una progresión de 17,6 puntos entre 2005 y 2006. La tasa de reclasificación observada se establece ya en 68,9%. El aumento es igualmente sensible respecto al acceso al empleo, cuya tasa se eleva a 77,5%, es decir 11,4 puntos más que en 2005.

En total, la distancia entre formaciones concertadas y AFPE se estrecha de manera significativa: para la tasa de reclasificación ya no es más que de 11 puntos, frente a 26 puntos en 2005, y para la tasa de acceso, se reduce a la mitad, pasando de 20 a 10 puntos.

Cuando hay retorno al empleo, las formaciones concertadas conducen más frecuentemente a un CDI (46,1%), por delante de los CDD (34,4%) y del empleo temporal (19,5% de los empleos encontrados). La progresión significativa de los CDI (8 puntos más que en 2005) se ha efectuado en detrimento de los empleos temporales de ETT (-9,5 puntos).

La tasa de reclasificación de las formaciones homologadas (43,1% del conjunto de los que salieron de la formación) progresa sensiblemente respecto a la observada en 2005, 51,5%, es decir +10,6 puntos). En cambio, la tasa de acceso al empleo aumenta de manera más moderada: se eleva a 62,4%, es decir 3,4 puntos más que en 2005. Como los años precedentes, a pesar de la importancia

del aumento de los CDI, la reclasificación se efectúa mayoritariamente mediante contratos cortos (43,5% en CDD y 22,6% en empleos temporales de ETT).

Se observa que la tasa de reclasificación más baja se produce respecto a las formaciones no homologadas, estableciéndose en 49,5%, 14,8 puntos más que en 2005. La tasa de acceso al empleo de las formaciones no homologadas presenta igualmente un aumento sensible (+11,1 puntos), llegando a alcanzar 60,3%. Como para los beneficiarios de formaciones homologadas, los empleos encontrados son mayoritariamente empleos cortos (45,0% de CDD y 18,7% de empleos temporales ET), pero el aumento del porcentaje de CDI es muy sensible, pasando de 25,3% en 2005 a 36,3% en 2006.

Globalmente, la jerarquía de los indicadores de reclasificación según el tipo de formación seguida se verifica –sean cuales sean el sexo y la edad- pero el análisis cruzado de estos dos criterios matiza sin ninguna duda ciertos resultados. Aunque la superioridad de la AFPE tiende a elevarse con la edad, en particular en las mujeres, es menos visible en cambio entre los más jóvenes, para los cuales predominan las formaciones convencionales. Efectivamente, para las personas de 25 a 29 años, la tasa de reclasificación de las formaciones convencionales es superior a la de la AFPE: 78,1% frente a 76,3%.

#### **El sector de la producción conserva los indicadores de retorno al empleo más elevados.**

Cerca de dos tercios de las personas interrogadas (63,5%) –que siguieron una formación en el sector de la producción- ocupaban un empleo en septiembre de 2006 y el 75,3% volvieron a encontrar un empleo cinco meses después de haber salido de la formación. Estos dos indicadores presentan una evolución al alza respecto a los resultados de 2005: respectivamente +8,6 puntos y +10,4 puntos. Las formaciones de este sector no representan ya más que 18,6% del conjunto de las formaciones seguidas, pero este porcentaje es sensiblemente más elevado en el marco de la AFPE (29,5%).

Para las formaciones que afectan al sector terciario, las tasas aumentan considerablemente y se sitúan ya a un nivel ligeramente superior al observado para el conjunto de los que salieron de todo tipo de formaciones. Las formaciones en este sector son ampliamente mayoritarias (63,3% del conjunto de las formaciones seguidas) y son particularmente dominantes en el marco de las formaciones concertadas (67,4%).

En cuanto a las formaciones de tipo “Desarrollo Personal”, a pesar de una progresión sensible, presentan indicadores relativamente bajos: la tasa de reclasificación se establece en 48,0% y la tasa de acceso a 60,5%. Este tipo de formación no representa más que un muy bajo porcentaje de las formaciones seguidas (menos de 5%).

## **DESARROLLO DEL APRENDIZAJE<sup>12</sup>: CUATRO ACCIONES NUEVAS EN 2007**

---

En junio 2005 y dentro del marco del Plan de Cohesión Social, el ministro de Empleo, Cohesión Social y Vivienda, Jean-Louis Borloo, encargó a Henri Lachmann, presidente del Consejo de Vigilancia de la empresa Schneider Electric, una misión de valorización del aprendizaje. En la actualidad, gracias a esta misión, 1.300 empresas han firmado la Carta del Aprendizaje.

### **A propósito del Instituto de la Empresa**

Asociación creada en 1975 por unos treinta grandes grupos. En su planteamiento de los distintos puntos de vista de todos los protagonistas de la vida económica y social franceses y extranjeros, el Instituto es, a la vez, un lugar donde se trata de elaborar una reflexión sobre los medios de administración modernos y los temas de sociedad.

### **A propósito del ministerio de Empleo, Cohesión Social y Vivienda**

El aprendizaje constituye la acción estrella del Plan de Cohesión Social a favor de la inserción profesional de los jóvenes (objetivo: 500.000 aprendices en el periodo de duración del Plan). Tras las campañas de valorización y promoción del aprendizaje de 2005 y 2006, la nueva campaña se iniciará a finales de febrero 2007.

### **A propósito de la Carta del Aprendizaje**

Clave del empleo para los jóvenes y un activo para la empresa, el aprendizaje es la respuesta moderna y adecuada a la formación y la cualificación de los jóvenes.

Basado en la transmisión de competencias por los tutores y maestros de aprendizaje, ésta ofrece a los jóvenes un itinerario garantizado para adquirir conocimientos teóricos y aptitudes prácticas que le llevarán al dominio de un oficio, la comprensión del mundo laboral, la adquisición del saber hacer y saber estar indispensables y aumentar sus aptitudes para poder integrarse más rápidamente. Es ya un contrato de trabajo.

Contribuyendo a esta facultad de las profesiones, la empresa se abre al mundo de los jóvenes y ejerce, de forma concreta, su responsabilidad social. También contribuye al importante reto de la cualificación de las generaciones futuras.

---

<sup>12</sup>El término "aprendizaje" traduce, de forma genérica, la totalidad de los contratos de aprendizaje y de profesionalización con un CDD (contrato de duración determinada), de los menores de 26 años.

Más allá de la respuesta a sus propias necesidades, las empresas del CAC 40 y las grandes empresas públicas tienen una responsabilidad específica de formación. Por su compromiso, éstas contribuyen al refuerzo del Plan de actuación de los poderes públicos a favor del aprendizaje.

Las empresas que firman esta Carta del Aprendizaje tienen, en su totalidad, el objetivo de valorizar la capacidad de atracción, de acompañamiento y de facilitación de acceso al empleo.

De forma conjunta se comprometen a:

- Acoger a los aprendices y alumnos que cursen una formación en alternancia, chicas y chicos de todos los niveles, con el fin de que puedan adquirir la cualificación necesaria para su empleo;
- Aumentar el número de aprendices en dos años, adaptado a la talla de la empresa (un 20% en las grandes empresas);
- En el momento de la contratación del aprendiz, respetar la diversidad de la sociedad francesa y, principalmente, su diversidad cultural y étnica, y esto en los distintos niveles de cualificación;
- Valorizar el compromiso de los tutores y acompañarlos mediante una formación;
- Contribuir, en cooperación con los agentes económicos, en la contratación de los jóvenes así formados con vistas a la gestión previsible del empleo;
- Asociar a los colaboradores y agentes sociales a los retos del aprendizaje;
- Organizar anualmente con las distintas partes afectadas (colaboradores, personal docente, jóvenes y familia), la valoración del aprendizaje;
- Aumentar la colaboración entre los organismos de formación y las empresas con vistas a mejorar la cualificación de los jóvenes;
- Publicar, de forma anual, un balance de las acciones emprendidas para llevar a cabo el desarrollo del aprendizaje: número de aprendices, resultados en los exámenes, contrataciones (en las grandes empresas).

### **Balance de la misión de aprendizaje**

Desde junio 2005, 1.300 empresas han firmado la Carta de Aprendizaje y el número de aprendices que hoy se están formando en el seno de una empresa (grandes empresas, PyMEs, etc.) ha aumentado sensiblemente. 12 encuentros regionales relativos al aprendizaje han sido organizados por el Sr. Lachmann para movilizar a las empresas a través de la totalidad de los actores de la formación en alternancia. Distintos coloquios y reuniones de intercambio han sido celebrados con los responsables de los recursos humanos de las empresas, los centros de formación y los sectores profesionales.



Gracias a la dinámica creada, se ha podido realizar, a finales de 2006, un primer balance detallado con 34 empresas del índice bursátil CAC 40 y las tres empresas públicas, primeras firmantes, en 2005, de la mencionada Carta. Entre 2005 y 2006, el número de aprendices ha aumentado, en término medio, un 36% en las empresas del CAC 40 y un 31% en las empresas públicas, lo cual representa un aumento de unos 10.000 aprendices.

Las empresas que acogen a aprendices entienden que no se trata de formarlos exclusivamente para ellas mismas, sino que también se beneficiarán de ellos las empresas de su entorno.

“La progresión del 36% es un testimonio de la gran movilización de las grandes empresas a favor del aprendizaje. Ahora se trata de continuar e intensificar nuestros esfuerzos por fomentar este modo de formación en todas las empresas y cara a los jóvenes, a sus familias y a los distintos actores del sistema educativo”, puntualiza Henri Lachmann.

Otro elemento de este balance son las casi 55.000 personas que se han conectado a la página *web* creada en 2005 y destinada, tanto a los aprendices como a las empresas. Este *web*, albergado por la página *web* del Instituto de la Empresa, persigue dos objetivos:

- Elaborar el censo de las empresas que han firmado la Carta y describir, a partir de principios de 2007, las actuaciones a las que se han comprometido para promover el aprendizaje.
- Proponer una información completa sobre este sector destinada, no sólo a los jóvenes y su familia, sino también a las empresas.

### **Principales constataciones**

A pesar de su gran movilización, las grandes empresas han tenido que enfrentarse a problemas de contratación, mayormente en los niveles de formación profesional de primer grado, las profesiones de la industria, construcción, turismo y ciertos oficios de la restauración. Estas dificultades están vinculadas a:

- Una imagen todavía e injustamente negativa de este modo de formación,
- La inadecuación de la oferta y de la demanda fundada, en parte, en el desconocimiento, por parte de los jóvenes, de los oficios, y la información inadaptada sobre los sectores y formaciones asociadas.
- Una red geográfica de Centros de Formación de Aprendices (CFA) insuficiente, que combina sus efectos con la baja movilidad de los jóvenes,
- Una gran pesadez administrativa que desalienta a las pequeñas empresas,
- Un sistema de financiación del aprendizaje ilegible: las empresas que contribuyen con cantidades muy importantes en la financiación han tenido que enfrentarse, en 2006, a la falta de transparencia de las cantidades solicitadas por cada Centro de formación.

## **Propuestas para 2007**

### 1ª propuesta: Mejor información y reforma de la orientación

El encuentro entre la empresa y el joven y la adecuación entre la oferta y la demanda siguen constituyendo el eje de progreso más importante en el desarrollo del aprendizaje:

- Informar mejor mediante una pedagogía adaptada de los oficios. La información, hoy asumida por numerosos actores, debe concentrarse, racionalizarse y orientarse hacia los oficios,
- Completar la información y la formación inicial de los asesores de orientación y acercarlos al mundo laboral.

### 2ª propuesta: Reservar la tasa de aprendizaje al aprendizaje y concentrar su financiación

La tasa de aprendizaje cubre la financiación del aprendizaje pero también gran parte de la formación profesional y tecnológica dispensada en los colegios, institutos, universidades y grandes escuelas. Debería ser reservada exclusivamente al aprendizaje. Es necesario:

- Aumentar los recursos propios del aprendizaje,
- Simplificar su colecta para que sea más legible y más sencilla.

### 3ª propuesta: Aumentar la oferta de formación a través del aprendizaje

La red territorial es insuficiente y no permite la buena adecuación entre la oferta de formación, la demanda de formación, los centros de formación en alternancia (aprendizaje y profesionalización) y de vida del joven. La oferta de formación se debería intensificar, mayormente en las secciones de aprendizaje de los institutos profesionales y los centros de formación en alternancia.

### 4ª propuesta: Simplificar y automatizar los procedimientos administrativos

- Simplificar los requisitos administrativos y de registro de los contratos de formación en alternancia (aprendizaje y profesionalización).
- Proponer a las empresas un paquete de medidas completo, a partir de la creación de una "cuenta aprendizaje" por empresa, con gestión en línea (Internet).

## **Plan de acción para 2007**

Con el fin de intensificar las acciones llevadas a cabo desde hace 18 meses por la Misión de Aprendizaje, se realizarán, prioritariamente, cuatro acciones:

- Animar la red de empresas firmantes de la Carta mediante los coorganizadores de las manifestaciones habidas en 2005 y 2006 a escala regional, como los Medef territoriales (la patronal), las prefecturas, las cámaras de Comercio e Industria, los consejos regionales, etc. con reuniones de intercambio;
- Animar la red de empresas firmantes, compartiendo las buenas prácticas y la inclusión en la red de los directores de Empleo, responsables de la alternancia en las empresas firmantes de la Carta a través del Instituto de la Empresa;
- Desarrollar las propuestas de los grupos de trabajo que en 2006 reunieron a los responsables de recursos humanos de grandes empresas y PyMEs, en torno a tres temas principales:
  - Información y movilización de jóvenes, familias, y de los distintos actores del sistema educativo. Se trata de provocar un verdadero cambio de las mentalidades.
  - Organización de movilizaciones por sectores y nichos económicos, y
  - Simplificación administrativa.
- Fomentar el desarrollo de las tutorías con objeto de reforzar el aspecto cualitativo de la formación en la empresa.