



\*Chambre Syndicale des Organismes  
de Formation en Alternance

## Dix propositions de la CSOFA pour relancer l'alternance

### 1. Passer au « zéro charges » pour les contrats d'alternance en contrat de professionnalisation, au même titre que pour les contrats d'apprentissage

*Commentaire :* le contrat d'apprentissage conserve, malgré de lourdes campagnes de promotion et des aides renouvelées, une grande difficulté à se développer. Le contrat de professionnalisation est une voie d'alternance prisée qui a réussi à se maintenir malgré la disparition de toute aide spécifique. La différence entre les deux types de contrat ne se justifie pas, entrave l'un sans améliorer l'autre, d'autant que nombre de CFA (Centres de Formation en Apprentissage) et d'OF (Organismes de Formation) reçoivent le même public avec les mêmes formateurs et que les premiers, parfois, les mélangent. Le « zéro charges » constitue, en outre, la mesure la plus simple et la plus lisible pour les entreprises.

-Notons qu'en l'absence d'incitations spécifiques, se développent parallèlement aux contrats d'alternance des systèmes plus ou moins fondés sur des vides réglementaires de « stages longue durée » qui tendent à la fois à précariser les jeunes et à entraîner les OF sur des voies qui leur seront reprochées à terme. En « échange » de ce « zéro charges » la prime liée au plan pour l'emploi pourrait être réduite de moitié, ce qui permettrait de réduire le coût de la mesure

### 2. Donner la possibilité aux organismes de formation de faire des contrats d'apprentissage en lien avec un CFA de tutelle.

*Commentaire :* l'idéal serait d'avoir un seul type de contrat, une caisse d'alternance et une gouvernance stable...mais ce « serait un monde idéal » selon la formule d'un ex ministre - c'est donc ce que la CSOFA souhaite à terme-.

Alors plutôt que de refuser régulièrement la création de CFA aux organismes qui tentent l'impossible l'aventure, il faut permettre, sous des conditions précises, aux OF de faire des contrats d'apprentissage, sous la tutelle d'un CFA de référence et dans les mêmes conditions d'organisation et de financement.

**3. Revoir le système d'incitation pour introduire une notion de proportionnalité entre difficulté d'insertion et incitation financière.**

*Commentaire : aujourd'hui, une grande entreprise qui embauche un jeune ingénieur en dernière année, en Contrat d'Apprentissage (CA), reçoit plus d'aide qu'une PME qui embauche un jeune en Contrat de Professionnalisation (CP) en première année de bac professionnel. Il faut revoir le système incitatif pour le rendre proportionnel aux difficultés d'insertion des jeunes.*

**4. Faire passer, en droit, la durée des contrats de six à trente six mois (au lieu de six à douze) voire plus en cas d'accord entre employeur et jeunes et/ou d'accord d'entreprise.**

*Commentaire : les CP ont été, pour des raisons obscures voire inavouables, réduits de droit à un an, ce qui, avant l'amendement obtenu in extremis pour permettre des dérogations, mettait quasiment fin aux formations diplômantes. Aujourd'hui l'immense majorité des branches déroge, rendant la loi presque absurde. Il faut permettre à une entreprise et à un jeune qui le souhaitent de faire un chemin commun jusqu'au bout d'une formation d'un, deux, ou trois ans, voire plus. (exemple : bac professionnel, BTS, master ...)*

**5. Créer un fond de solidarité abondé par les OF, les OPCA et l'Etat pour favoriser l'insertion en alternance des plus bas niveaux.**

*Commentaire : l'évolution actuelle du système favorise de plus en plus les formations de niveau II et I. Le manque de réflexion sur les plus bas niveaux accélère le phénomène. Il faut créer un fond de solidarité pour les plus bas niveaux : abondé par les OF sur chaque contrat, par les OPCA et par l'Etat, il permettrait de développer un vrai système incitatif et une offre satisfaisante pour l'insertion et la formation des jeunes de niveau infra VI à IV.*

**6. Prime au tutorat et journée formation tuteur incluse dans la convention de formation.**

*Commentaire : pour mieux intégrer un jeune et réduire les ruptures (lesquelles sont moins nombreuses en CP qu'en CA), il faut offrir aux entreprises la possibilité de consacrer un peu de temps au jeune salarié, à travers le suivi d'un salarié plus expérimenté. Cela implique une prime tuteur, prime autrefois conçue comme normale et aujourd'hui en passe de disparaître (les formations allaient parfois jusqu'à 35 ou 40 heures ce qui est impossible pour beaucoup d'entreprises et/ou facteur de dérives). La formation au tutorat peut être, au moins sur une journée ou une demi journée trimestre, incluse dans le « package » contrat et assurée par les OF sans surcoût.*

## **7. Passage de la rémunération de l'heure de formation à 12 euros.**

*Commentaire : La rémunération des formations est en baisse régulière depuis des années, à la fois parce que le taux officiel n'a pas changé alors que les charges et coûts ont cru, mais aussi parce le volume d'heures prises en charge est souvent limité et/ou que le taux de 9,15 € (pourtant inscrit dans la loi) n'est pas respecté. Cette situation entraîne une baisse de la qualité, des difficultés à monter des formations, parfois des pertes d'emploi. Il faut s'accorder sur des volumes planchers et mettre la rémunération de l'heure à 12€, ce qui est une « exigence » plus que raisonnable après plus de 20 ans sans revalorisation...*

## **8. Création d'un « Erasmus » alternance.**

*Commentaire : l'alternance c'est un mode de formation, c'est aussi une option pédagogique, de nombreuses entreprises ont des filiales dans d'autres pays européens, des partenaires. Il faut permettre aux jeunes, dans le cadre de leur contrat, de voir d'autres horizons et de construire des réseaux de relation avec d'autres jeunes du continent qui seront leurs partenaires plus tard.*

## **9. Prise en compte des OF en alternance sur le système APB (Admission Post Bac)**

*Commentaire : aujourd'hui, on peut choisir de nombreuses formations sur APB, y compris dans le secteur privé mais pas une formation en CP. Il faut que ce choix puisse être fait dès l'orientation, ce qui est une manière de montrer qu'il n'est pas un choix par défaut. Le système APB est par ailleurs, parfois engorgé par des candidats qui s'inscrivent par précaution dans des formations qu'ils ne souhaitent pas suivre, la possibilité d'opter pour une formation alternée en CP, permettrait d'améliorer répartition et visibilité.*

## **10. Promotion du contrat de pro « adulte » au moyen de mesures réellement incitatives**

*Commentaire : la demande de CP « adulte » est réelle et elle implique du diplômé (car une grande partie des candidats qui reprennent une formation est attachée au diplôme). Aujourd'hui toutefois elle ne trouve que peu d'offre, car le système exclut en grande partie les candidats qui ne sont « ni jeunes, ni vieux ». On peut pourtant largement améliorer cette voie qui intéresse beaucoup de candidats ayant dépassé le seuil des 26 ans. Il serait, par exemple, imaginable de proposer aux entreprises une aide complémentaire et de permettre aux candidats dont les allocations chômage seraient supérieures au salaire du CP de toucher un complément, afin d'encourager à la fois la formation et la reprise d'emploi.*

**Ces dix grandes mesures** ne sont ni très difficiles à mettre en place, ni très coûteuses. Elles peuvent être appuyées par **un engagement de la profession sur des objectifs de contrats** (et même assorties pour cela d'une période d'essai pour certaines), mais elles s'accompagnent d'une proposition plus globale : la mise en place **d'une instance de gouvernance transparente, stable et proche du terrain**. Aujourd'hui, les décisions prises sur l'alternance n'incluent que très rarement une vraie réflexion sur le contrat de professionnalisation, exclut au moins deux grands acteurs de terrain que sont les organismes formateurs (et les formateurs eux mêmes) et les jeunes, à supposer que l'on puisse considérer que les PME soient réellement représentées. Par ailleurs, les responsables politiques et les partenaires sociaux se renvoient régulièrement la responsabilité des décisions (ou de l'absence de décision) et la loi elle même n'est pas toujours appliquée.

**La CSOFA réclame la mise en place d'assises nationales pour créer une instance de réflexion, de proposition et de décision sur l'alternance incluant responsables politiques, représentants des entreprises, des organismes de terrain, des formateurs et des jeunes, et dont le fonctionnement serait à la fois pragmatique et transparent.**

*Document de travail.*

**Contacts CSOFA:** *Xavier Baux/Pierre Seghers*

[xavierbaux.csofa@gmail.com](mailto:xavierbaux.csofa@gmail.com)

[ps.csofa@gmail.com](mailto:ps.csofa@gmail.com)