



Projet d'avis du CESER « Pour une stratégie régionale de développement global de l'alternance »

Madame la Présidente Mesdames et Messieurs les conseiller

La CFTC a depuis longtemps défendu l'intérêt et les avantages de la formation par alternance pour les jeunes et les salariés comme un mode de formation à développer. La démarche est simple : recruter en contrat d'alternance, pour former aux métiers et embaucher des personnes opérationnelles

Pour la CFTC, l'alternance ne doit pas être considérée par le système éducatif national comme la solution pédagogique pour, tout à la fois, combler les lacunes des formations scolaires ou universitaires initiales, résoudre les problèmes liés à l'insertion professionnelle, mais bien comme un dispositif de développement des compétences incontournables, tant pour les apprenants que pour les entreprises pour rythmer avec bonheur les cheminements de la formation tout au long de la vie

Mais combien de temps perdu, au détriment notamment des jeunes pour arriver à ce que la formation en alternance s'impose d'ores et déjà comme un dispositif d'insertion et de développement . Vaincre ce constat, très cruel, de cette myriade de jeunes sans diplôme à la sortie du système éducatif conduit à s'interroger sur les causes de cette situation et sur les améliorations à envisager

En choisissant l'alternance, c'est pour le jeune et les moins jeune en recherche d'emploi, pour l'étudiant et ou pour le salarié qui tout en enrichissant son CV, a une occasion d'acquérir une expérience grandeur nature et de garantir son employabilité. Il aura acquis l'expérience et alliera compétence de terrain et culture générale et ou scientifique

Certes, le déploiement de ce dispositif complexe représente un investissement financier et organisationnel important pour l'entreprise et soulève l'inévitable question du retour sur investissement. A la CFTC cela nous permet de considérer l'alternance comme un vecteur de dynamisme et de diversité, permettant l'innovation et la remise en question continue des procédés et des techniques.

Par ailleurs, la réussite des dispositifs de formation par alternance, renforce le rôle de la fonction tutorale qui permet le lien entre les périodes en entreprise et les périodes en centre de formation, acte important de la réussite, et la place comme une condition sine qua non de la réussite de la formation de tous niveaux sociaux et ou professionnels confondu.

Pour la CFTC, il est indispensable que le rôle du tuteur soit reconnu dans l'entreprise

En effet, en proposant une plus grande variété de possibilités pour donner du sens aux apprentissages réalisés, par les jeunes et les moins jeunes, l'alternance en éducation offre à la diversité des compétences et des talents, mais aussi aux trajectoires éducatives les plus fragiles, des perspectives de réussite plus nombreuses.

La formation en alternance propose deux types de contrats : apprentissage et professionnel et les stages.

- Le contrat d'apprentissage, qui est défini par l'INSEE comme « un contrat de travail qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat. » – Et par ce mode d'intégration progressive dans l'entreprise cela permet d'éviter les chocs de génération

- Le contrat de professionnalisation, qui est défini par l'INSEE comme « un contrat qui s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et plus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans. Il s'agit d'un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée incluant une action de professionnalisation. Son objectif est de permettre aux salariés d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation.

Concernant les stages il est à noter que la durée en situation de travail est plus courte que les deux autres contrats

Pour la CFTC si la réussite de l'alternance dépend de la valeur des centres de formation et de l'implication des entreprises, elle ne doit pas être négligée par le système d'orientation qui doit aussi s'ouvrir aux professionnels.

A la CFTC nous pensons que cet avis auquel nous adhérons et que nous voterons, ne doit pas s'arrêter là, de profondes mutations techniques, technologiques, managériales sont en cours et qui ne peuvent que s'accélérer, le salarié sera de plus en plus confronté à des périodes de travail et de formation alors anticipons

La CFTC ne peut que féliciter les participants à la qualité de cet avis que nous voterons