



LH n°05/30

Saint-Denis, le 28 juin 2006

Compte-rendu du
**« 2^{ème} déjeuner du Club RH des entreprises signataires de
la charte Entreprise-Territoire »**
de Plaine Commune Promotion
du mardi 30 mai 2006

Lieu : Plaine Commune

Participants :

- Edouard de PENGUILLY, DCF
- Ghislaine BRIGNONE, ADEF Résidences
- Jean-Georges GUIBAL, ALSTOM Power Service
- Jean-Louis BLOT, AMEC SPIE
- Laurent DESMIDT, DESIGN PARCS
- Thierry LAUTARD, France Telecom
- Frédérique ZMIROU, Generali
- Jérôme BURTHÉRET, Generali
- Yann KERNEIS, Lycée Jean-Baptiste de La Salle (Saint-Denis)
- André RINGEVAL, IUT de Saint-Denis
- Philippe PION, Plaine Commune
- Luc PROBERT, Plaine Commune
- Rachid DEHOUCHE, Plaine Commune
- Jacques BRENER, Plaine Commune
- Elisabeth MARCEAU, Plaine Commune
- Emmanuel DESCOS, Plaine Commune
- Laure HOUPERT, Plaine Commune

Prochain déjeuner du Club RH :
Mardi 05 septembre 2006 à 11h45
**A Plaine Commune (salle annexe du conseil
au 4^{ème} étage)**
21 avenue Jules-Rimet à Saint-Denis

Ordre du Jour :

Le 2ème déjeuner du Club RH a été consacré au thème « **Recruter en contrat en alternance : quel intérêt pour l'entreprise ? Quelles conditions de réussite ?** ». 4 témoignages ont alimenté le débat :

- Témoignage de M. BLOT, Directeur des Ressources Humaines d'AMEC SPIE Nord Ouest Île-de-France
 - Témoignage de M. KERNEIS, Responsable des Relations extérieures du lycée Jean-Baptiste de La Salle de Saint-Denis
 - Témoignage de M. DESMIDT, PDG de DESIGN PARCS
 - Témoignage de M. RINGEVAL, Responsable de l'Alternance de IUT de Saint-Denis
-

En introduction, M. de PENGUILLY a rappelé que la mise en mouvement de l'emploi des jeunes du territoire était une priorité pour Plaine Commune Promotion et que l'apprentissage constituait un puissant outil d'insertion professionnelle. L'apprentissage concerne en effet à la fois les bas niveaux de qualification, avec pour objectif l'adaptation au marché du travail via les CFA, et les niveaux post-bac.

1. Témoignage de M. BLOT d'AMEC SPIE

Le groupe AMEC SPIE regroupe 22 000 salariés en France et est organisé en filiales régionales. M. BLOT est DRH de la filiale Nord Ouest Île-de-France qui compte 2900 salariés dont 1200 sont basés à Saint-Denis.

Pour AMEC SPIE, l'apprentissage constitue un outil de recrutement à part entière du niveau CAP au niveau Ingénieur. Le site de Saint-Denis compte environ 75 apprentis dans les domaines de l'électricité, l'électrotechnique, le génie climatique, le génie mécanique, soit 5% des effectifs. 60% des apprentis sont de niveau V CAP/BEP) et de niveau IV (Bac pro).

Ce recours à l'apprentissage est lié directement à la pénurie de main d'œuvre dans les métiers d'AMEC SPIE. L'apprentissage est en effet un bon moyen d'attirer les jeunes sur ces métiers. L'apprentissage s'inscrit dans une logique « métier » et plus précisément les métiers de demain.

L'apprentissage est pleinement intégré dans la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans un contexte où la moyenne d'âge de l'entreprise est assez élevée (liens avec les départs en retraite et la transmission des savoir-faire). L'objectif est l'embauche à l'issue de la période d'apprentissage, ainsi à chaque contrat d'apprentissage correspond un poste pérenne à pourvoir au sein de l'entreprise. En terme de résultats, sur une promotion d'apprentis : 60% sont embauchés en CDI, 20% poursuivent leur formation, 20% abandonnent ou suivent une autre orientation.

M. BLOT rappelle qu'un apprentissage réussi est soumis à deux conditions essentielles :

- un organisme de formation compétent
- un tuteur digne de ce nom

Chez AMEC SPIE, il y a autant de tuteurs que d'apprentis, ce qui peut poser des difficultés parfois pour mobiliser des tuteurs. Ainsi, l'entreprise a mis en place une politique incitative pour les tuteurs : tutorat intégré dans leurs activités, prime de tutorat notamment pour les tuteurs non cadres, pour les

cadres intégration d'un critère de suivi des apprentis pour la détermination de leur rémunération variable. Les points appréciés pour l'attribution de la prime sont : nombre de apprentis recrutés, nombre de visites réciproques entreprise/organisme de formation et suivi effectif du carnet de liaison entreprise/organisme de formation, sorties en CDI. Ces différents critères permettent de cumuler des « points » pour une prime qui peut atteindre au maximum 1500 € pour 2 ans pour un tuteur non cadre.

M. BLOT expose que selon lui l'entreprise doit se risquer à prendre position pour anticiper sur les emplois et les compétences dont elle pense qu'ils seront décisifs demain dans l'entreprise et tenir ce discours sur les métiers en tension auprès des jeunes en alternance. Cela permet aux jeunes d'intégrer la notion de métier en tension dans leur évolution de formation. Selon M. BLOT mieux vaut pour l'entreprise se tromper à ce propos que ne rien dire aux jeunes.

Concernant la reconnaissance de l'apprentissage au niveau « ingénieur », M. BLOT a pris l'exemple de l'école SUDRIA avec laquelle l'entreprise a un partenariat (notamment pour les ingénieurs chargés d'affaires). Ce sont les meilleurs élèves qui s'orientent vers l'apprentissage.

2. Témoignage de M. KERNEIS du lycée Jean-Baptiste de La Salle (JBS)

Le lycée JBS à Saint-Denis est labellisé « lycée des métiers » et forme en alternance dans les domaines de l'électricité et de l'électrotechnique.

Afin de faciliter l'accès à l'apprentissage, il propose des stages de découverte de l'apprentissage et des métiers. Ces stages sont des actions d'information et d'orientation. Ils permettent aux jeunes de découvrir l'apprentissage, les savoir-faire et les pratiques professionnelles en se plongeant dans la réalité quotidienne d'un métier. Ils ont une durée minimum de 3 jours. Le lycée JBS a également une classe préparatoire à l'apprentissage (CPA) accessible aux jeunes à partir de 15 ans. Pendant la CPA qui dure un an, le jeune est initié à un métier au sein du CFA et en entreprise, sous statut scolaire. A l'issue de la CPA, il peut conclure un contrat d'apprentissage pour préparer un CAP ou un BEP.

Ces dispositifs présentent des avantages pour les entreprises qui peuvent présélectionner des jeunes dans cette classe ; pour les jeunes, ils permettent d'éviter un échec quelques mois après l'entrée en formation.

M. KERNEIS souligne l'importance de poser les conditions d'une forte implication du tuteur, à travers par exemple le carnet de liaison. Ainsi, pour l'épreuve pratique de câblage du CAP Monteur électrique, 50% de l'épreuve est évaluée par le tuteur au vu du comportement en entreprise.

Le lycée JBS ne rencontre pas de difficultés pour « recruter » des jeunes, c'est davantage la recherche de l'entreprise qui pose problème. M. KERNEIS rappelle que la recherche d'un apprentissage nécessite, sur les secteurs porteurs, 200 heures, ce qui est déjà conséquent.

Les Bac pro sont appréciés des entreprises car ils offrent la possibilité de poursuivre sur un BTS électrotechnique. Les formations les plus demandées par les entreprises et qui permettent de les fidéliser sont :

- les CAP car positionnés sur des métiers où il y a de gros besoins de recrutement
- les BTS (après un Bac pro notamment) où le recrutement est assuré

Pour M. KERNEIS, le BTS demande une implication très forte de l'entreprise dans la formation du jeune, afin de permettre par la mise en situation l'acquisition des compétences complémentaires (donner l'occasion à un jeune plutôt employé en bureau d'études de faire du terrain par exemple) nécessaires à l'obtention du diplôme. Cette implication est d'ailleurs pleinement sanctionnée par le barème du BTS : pour le BTS électrotechnique où le jeune travaille lors de la 2^{ème} année sur un projet

in situ proposé et validé par l'entreprise, c'est cette matière a le coefficient le plus important pour l'obtention du diplôme.

M. KERNEIS observe que dans les entreprises avec lesquelles il travaille le taux de fidélisation d'un apprenti est le plus élevé en CAP et en BTS. Il évoque les difficultés à attirer des jeunes sur certains métiers, notamment sur le BTS électrotechnique. L'enjeu est d'arriver à valoriser non seulement les aspects techniques mais également d'autres compétences comme la gestion du stress.

M. KERNEIS souligne que les résultats à l'examen du jeune sont directement liés à l'implication du tuteur. Ce constat est confirmé par l'ensemble des participants ; pour M. BLOT c'est sur ce point qu'il y a la plus forte marge de progrès : être maître d'apprentissage c'est difficile. Pour favoriser cette implication, chez AMEC SPIE dès qu'il y a une évaluation le tuteur est présent. Il y a néanmoins une marge de progression importante dans l'entreprise sur les entretiens normés deux fois par an maître d'apprentissage / apprenti.

La question du financement des formations est soulevée (le coût de chaque section de CFA est disponible sur le site internet de la Préfecture de région, les rapports d'efficacité d'un CFA par rapport aux fonds investis varient de 1 à 6). Les financements proviennent du Conseil régional et des entreprises via la taxe d'apprentissage pour moitié, à charge du CFA de rechercher le complément. M. KERNEIS souligne que cette activité est consommatrice de temps.

Les participants se rejoignent pour considérer qu'alors qu'il serait de l'intérêt d'une entreprise de concentrer ses fonds d'apprentissage vers ce qu'elle considère comme ce qui sera ses métiers du futur, il existe encore des marges d'efficacité pour avoir une vraie stratégie en la matière. Par exemple il y a une tendance naturelle des encadrants à flécher la taxe d'apprentissage vers les écoles dont ils sont eux-mêmes originaires.

3. Témoignage de M. DESMIDT de DESIGN PARCS

DESIGN PARCS est une petite PME de 40 salariés. M. DESMIDT a une expérience de 15 ans sur l'apprentissage. L'entreprise a 4 apprentis en continu. En 15 ans, il y a eu seulement 3 échecs aux examens. M. DESMIDT souligne la fidélité des maîtres d'apprentissage. 40% des jeunes sont embauchés à l'issue de leur apprentissage (ce chiffre correspond aux besoins de l'entreprise). M. BLOT indique qu'au niveau national à peu près 45% à 50% des apprentis restent dans leur entreprise d'origine. M. KERNEIS précise qu'au niveau de l'Île-de-France les chiffres sont moins élevés.

Chez DESIGN PARCS les maîtres d'apprentissage sont spontanément investis dans leurs missions car ils ont depuis de nombreuses années dans leur équipe des personnes qui ont été recrutés par la filière de l'apprentissage.

* * * *

Un échange libre s'engage entre participants. M. BLOT estime que la grosse difficulté est de convaincre dans l'entreprise, à tous les niveaux, du caractère stratégique de la politique d'apprentissage. C'est ainsi que l'entreprise a récemment organisé un forum avec les 150 apprentis d'AMEC SPIE Nord Ouest et leurs 150 tuteurs afin de concrétiser l'implication de la Direction Générale de l'entreprise.

M. BURTHÉRET (GENERALI) précise que la politique de l'alternance n'est pas aujourd'hui une véritable stratégie dans l'entreprise. Le taux de transformation de contrats en alternance en CDI reste encore faible (de l'ordre de 7%), ce qui amène l'entreprise, dans le cadre de la construction de sa politique de recrutement et de sa réflexion sur la gestion de la pyramide des âges, à poser un objectif de taux de transformation de 50%. Il insiste sur l'importance qu'il y a à sensibiliser les jeunes qui

s'engagent dans l'alternance qu'ils ont les droits mais aussi les devoirs (plus de vacances scolaires, etc.) d'un salarié. M. KERNEIS confirme l'importance de cet aspect.

M. GUIBAL (ALSTOM) indique que chez ALSTOM l'absence d'embauches pendant 3 ans en raison des difficultés passées de l'entreprise a pointé la nécessité de préserver des savoir faire techniques qui ne s'apprennent pas aujourd'hui dans les écoles. Aujourd'hui l'entreprise a décidé de recourir à l'apprentissage comme un outil dans une panoplie plus générale de transmission des savoir faire. Se pose aujourd'hui la question du comment faire. MM. KERNEIS et RINGEVAL indiquent que les développeurs de l'apprentissage du Conseil régional d'Île-de-France constituent une ressource importante (contacts en fin de document).

4. Témoignage de M. RINGEVAL de l'IUT de Saint-Denis

L'IUT de Saint-Denis accueille 2200 étudiants dont 300 apprentis. Il dispense 12 formations universitaires en alternance du Bac + 2 au Bac + 4 (DUT, licences professionnelles, Diplôme d'Université) dans les domaines suivants :

- Secondaire : génie industriel et maintenance, hygiène et sécurité de l'environnement, mesures physiques, production industrielle...
- Tertiaire : management des organisations, gestion des entreprises et des administrations, commerce, hôtellerie-restauration...

L'apprentissage universitaire a évolué : il y a quelques années c'était plus un choix par défaut, aujourd'hui il est considéré comme une voie d'élite.

M. RINGEVAL souligne qu'il ne rencontre pas de difficultés pour nouer des partenariats avec les entreprises, ce qui peut être le cas pour les niveaux inférieurs au Bac.

Ressources

- **Réforme de l'apprentissage**

Le Plan de cohésion sociale fixe comme objectif d'atteindre 500 000 jeunes en formation par apprentissage à l'horizon 2009, soit un accroissement de 40 % par rapport aux effectifs recensés en 2004. Dans le cadre de la nouvelle campagne de promotion de l'apprentissage lancée en mai 2006, une des nouvelles mesures concerne l'implication des entreprises de plus de 250 salariés. En effet, alors que l'apprentissage se développe dans les grandes sociétés, celles-ci restent moins dynamiques que les PME en la matière (0,5 % des effectifs en apprentissage contre 3,8 % dans les entreprises de moins de 50 salariés). Pour y remédier, le **Gouvernement a décidé d'instaurer progressivement un pourcentage de jeunes en formation en alternance dans les entreprises de plus de 250 salariés : 1 % de l'effectif annuel moyen pour 2006, 2 % en 2007 et 3 % les années suivantes. Les employeurs qui n'atteignent pas ces seuils verront le taux de leur taxe d'apprentissage porté à 0,6 %, contre 0,5 % actuellement.**

- **Pour obtenir des informations générales sur l'apprentissage auprès de la région**

- Numéro Azur : 0810 18 18 18
- www.cfarif.net
- Contact au Conseil régional : Stéphanie DESCHAMPS - 01 53 85 60 85

- **Développeurs de l'apprentissage**

Le Conseil régional apporte un appui pour améliorer la qualité du service rendu par les CFA aux apprentis et aux entreprises. Des subventions « qualité » sont accordées entre autres pour le

développement de l'apprentissage. Ainsi, depuis 1993, cinquante « développeurs de l'apprentissage », en partie financés par la Région, ont été recrutés par les organisations professionnelles, les chambres consulaires et les organismes gestionnaires de C.F.A. Dans les entreprises, les développeurs assurent principalement la promotion de l'apprentissage et des mesures pour l'insertion des jeunes engagés dans cette voie.

- Contact au Conseil régional : Olivier LERAY - 01 53 85 61 55