



**« 19^{ème} déjeuner du Club des DRH des entreprises
signataires de la charte entreprise-territoire »**

Plaine Commune Promotion

Mardi 2 juin 2009

Ordre du jour : « L'alternance, quelle place dans la politique RH de l'entreprise ? »

Animateur : **Edouard de PENGUILLY**, PDG de DCF

Participants :

- Pierre QUAY-THEVENON**, Vice-président chargé du développement économique, Plaine Commune
- Edouard de PENGUILLY**, DCF
- Julie SAVOYEN**, DCF
- Francis DUBRAC**, DUBRAC TP
- Jean-Louis BLOT**, SPIE Ile-de-France Nord Ouest
- Mama KANOUE**, Maison de l'emploi de Plaine Commune
- Magali MARTIN**, ALSTOM POWER SERVICE
- Karine LEBESLOUR**, Plaine Commune Habitat
- Patricia CHERKAOUI**, AUCHAN Villetaneuse
- Emeline BOURGOIN**, CANAL + DISTRIBUTION
- Pascal STOKOWSKI**, Commissariat à l'Energie Atomique
- Aurore ZRIBI**, CNAM Ile de France
- Mohamed LOUHICHI**, CNAM Ile de France
- Jérôme BURTHÉRET**, GENERALI
- Françoise MARIE**, GENERALI
- Yvan MARGUIER**, IMCD France SAS
- Jean-Christophe FOURSIN**, PARAGRAPH
- Sandrine LOPES**, RHODIA
- Françoise FARAG**, SAGE
- Joseph CARRATO**, IUT de Villetaneuse, Université Paris 13
- Christelle GAGU**, IUT de Villetaneuse, Université Paris 13
- Benoit CLAIRE**, Pôle emploi Stade de France
- Véronique ESCOFFIER**, Compagnie Générale d'Affacturage
- Luc PROBERT**, Plaine Commune
- Charlotte SIMON**, Plaine Commune
- Laure HOUPERT**, Plaine Commune

1. Un exemple de coopération entre le CEA et l'IUT de Villetaneuse (UP 13)

→ Pascal STOKOWSKI (Responsable Informatique, Commissariat à l'Energie Atomique)

M. STOKOWSKI a développé un partenariat avec l'IUT de Villetaneuse et plus particulièrement avec le DUT « Informatique ». Il a commencé à prendre des étudiants en stage dans le cadre de leur formation initiale puis s'est tourné vers des étudiants en alternance qu'il a intégrés dans son équipe.

Il met en avant plusieurs avantages à l'alternance : la plus capacité des étudiants à présenter des travaux à l'oral et à l'écrit et leur grande autonomie.

M. STOKOWSKI indique néanmoins qu'au démarrage il n'est pas toujours facile de confier une tâche ou mission précise à un apprenti, compte tenu du décalage qui peut exister entre les enseignements universitaires et la pratique en entreprise ; les savoir-faire des étudiants et les savoir-faire attendus par l'entreprise.

2. L'alternance, une pratique historique à l'IUT de Villetaneuse

→ Joseph CERRATO (Directeur de l'IUT de Villetaneuse)

L'IUT de Villetaneuse accueille chaque année 1400 étudiants en formation initiale (classique ou par la voie de l'apprentissage) dans 5 départements d'enseignement :

- Informatique (IO)
- Réseaux & Télécommunications (ex GTR)
- Génie Electrique & Informatique Industrielle (GEII)
- Gestion des Entreprises et des Administration (GEA)
- Carrières Juridiques (CJ)

L'IUT propose 5 DUT et 7 Licences professionnelles. Tous les DUT sont proposés en alternance ; c'est également le cas de pratiquement toutes les Licences professionnelles. Concernant plus précisément le DUT « Informatique », il s'agit de la 17^{ème} promotion en alternance en 2008-2009.

M. CERRATO a souligné trois aspects en particulier :

- le taux de réussite plus élevé aux examens pour les élèves inscrits dans un cursus en apprentissage ;
- un intérêt pédagogique renforcé ;
- l'apprentissage permet de mieux harmoniser des univers, jeunes et entreprises, qui ne se ressemblent pas.

3. La politique développée par l'entreprise SPIE IDF Nord Ouest en faveur de l'apprentissage

→ Jean-Louis BLOT (DRH, SPIE IDF NO)

SPIE compte 29 000 collaborateurs dont 16 000 en France. L'entité SPIE IDF NO compte plus de 3200 salariés.

L'alternance fait partie de la politique générale et de la politique RH de l'entreprise, il ne s'agit pas d'une démarche sociale mais bien d'un réel outil de recrutement.

En 2005, SPIE IDF NO s'est donnée un objectif plancher de 5% d'alternants dans l'effectif total, avec la volonté de transformer le maximum de contrats en CCD et CDI à l'issue de l'alternance. Le taux de transformation est de 55% à 60% au bout de deux ans (CDI). 20% des apprentis poursuivent leur parcours au sein de l'entreprise pour obtenir un diplôme plus élevé. 20% à 30% des apprentis quittent l'entreprise.

L'entreprise a essentiellement recours aux contrats d'apprentissage même si les contrats de professionnalisation tendent à se développer.

Le recrutement d'apprentis se fait en fonction des besoins (départs en retraite, développement d'activités, etc.), dans le cadre d'une politique de GPEC.

M. BLOT précise qu'il existe peu de formations en adéquation avec les métiers de l'entreprise, très spécifiques (il cite par exemple le génie climatique).

Malgré la crise, le maintien et le développement de l'alternance reste un objectif, cette pratique étant inscrite dans la durée.

M. BLOT indique également que l'entreprise propose également des formations en alternance pour les salariés déjà en poste, à travers son Institut technologique.

Une des clés du succès de l'apprentissage est le tutorat que l'entreprise encourage fortement (temps dégagé pour les tuteurs, primes, etc.). Ce souci d'encadrement correspond également à la pyramide des âges : chaque salarié doit transmettre son savoir-faire et son savoir être aux plus jeunes.

M. BLOT souligne la volonté des tuteurs à transmettre leurs savoir-faire mais il ne faut pas négliger le volet de l'accompagnement social qui est important et qui peut en faire reculer certains.

Selon M. BLOT, les aides financières accordées aux entreprises pour favoriser le développement de l'alternance ne constituent en aucun cas le principal argument et ne peuvent fonder une politique en soi, même si cela peut encourager l'accueil d'alternants.

En terme de coût, M. BLOT rappelle que l'alternance « coûte », mais qu'en comparaison aux coûts engendrés par exemple par un cabinet de recrutement, l'alternance représente un retour sur investissement gagnant. Le jeune a eu le temps d'apprendre les valeurs, les règles de sécurité, etc.

4. Témoignage du CNAM Ile de France sur l'alternance

→ Mohamed LOUICHI (Responsable Relations Entreprises, CNAM Ile de France)

M. LOUICHI explique que depuis 1998 le CNAM propose certaines formations en alternance (notamment bac +5, formations d'ingénieur). Elles concernent près de 1000 apprentis par an. En 2009, le CNAM a créé un CFA ad hoc.

M. LOUICHI précise qu'il existe du côté des entreprises de nombreux besoins de recrutement en comptabilité ou finances de niveau bac +2/+3. Dès la prochaine rentrée, des formations de niveau bac + 2 en alternance seront proposées dans ces domaines (comptabilité, finances, commerce, etc.).

5. Témoignage de l'entreprise PARAGRAPH sur sa collaboration avec le CNAM

→ Jean-Christophe FOURSIN (Directeur commercial, PARAGRAPH)

L'entreprise PARAGRAPH est une SSIII de 50 salariés. Elle a eu besoin d'un apprenti au service Marketing de niveau bac + 2. Le diplôme requis était entièrement lié au projet de l'entreprise. J-C. FOURSIN a eu recours au CNAM Ile de France. Cela s'est traduit par un succès puisque le jeune a été recruté et que l'entreprise a repris un deuxième après cette 1^{ère} expérience réussie.

6. L'offre de la Maison de l'emploi du territoire de Plaine Commune pour le développement de l'alternance

→ Mama KANOUTE (Développeur de l'apprentissage, Maison de l'emploi de Plaine Commune)

Plaine Commune compte 3 CFA et 10 sites de formation en apprentissage localisés dans certains établissements scolaires et dans les universités. Près de 3500 jeunes habitants sont en apprentissage mais la plupart d'entre eux se forment hors du territoire.

Face à ce constat et afin de favoriser un accès accru des habitants aux formations en alternance dispensées sur le territoire, la Maison de l'emploi a mis en place au printemps deux postes pour développer l'alternance sur le territoire : un développeur de l'apprentissage (en lien avec le Conseil régional) et un chargé de mission dédié à la mise en place de contrats de professionnalisation.

Une des premières actions sur ce champ consistera à la mise en place de « circuits découverte de l'alternance » pour des publics identifiés sur des filières cibles. L'objectif in fine est de positionner des candidats lors d'une journée de recrutement avec les entreprises partenaires.

Cf. note remise dans les dossiers des participants.

7. Tour de table

P. CHERKAOUI (AUCHAN Villetaneuse) indique que le magasin de Villetaneuse compte 300 salariés. L'entreprise a démarré l'alternance en 2008, une façon de « travailler sur les recrutements de demain », notamment en prévision des ouvertures de magasin, notamment celui-ci d'Epinaux-sur-Seine. Un magasin nécessitant la présence de 40 managers de rayon, l'entreprise a travaillé avec l'IUT de Saint-Denis au montage d'un Diplôme Universitaire (DU) spécifique qui pourrait se prolonger à partir de la rentrée 2010 sur une Licences professionnelle.

S. LOPES (RHODIA) indique que le groupe accueille au niveau national une centaine d'apprentis par an, essentiellement dans le cadre de formations industrielles de niveau bac et de formations liées à la R & D (bac à bac +3). L'entreprise a la volonté pour cette année de développer l'alternance sur des niveaux supérieurs.

Y. MARGUIER (IMCD) explique que son entreprise est actuellement en recherche d'apprentis dans le domaine commercial. Il recrute 2/3 postes d'assistant(e) commercial(e) par an, dont 1 est ouvert à l'apprentissage. L'alternance favorise une intégration durable au sein l'entreprise car il y a déjà une connaissance mutuelle de part et d'autre.

M. MARTIN (ALSTOM POWER SERVICE) précise que le site de La Courneuve emploie 3,3% d'apprentis et que l'entreprise souhaite encore développer ce pourcentage dans les années à venir, malgré la spécificité et la technicité des métiers.

V. ESCOFFIER (CGA) indique que la Compagnie Générale d'Affacturage est une filiale de la Société Générale mais que l'entreprise est indépendante pour ses recrutements en alternance. Elle explique que l'alternance a été testée dans l'entreprise à partir de 2007. Il y a des difficultés en termes d'adéquation entre les métiers et les niveaux d'étude. L'entreprise n'a pas de difficulté à recruter des bac +4/+5 en finance, au contraire c'est plus compliqué pour les bac +2/+3. La connaissance des produits constitue une contrainte forte. L'entreprise va mettre l'accent sur les bac +2 (BTS, DUT). Pour le recrutement de ses apprentis, la CGA fait appel à Paris 13 (IUT de Villetaneuse) et mais reçoit également des candidatures du groupe Société Générale qui a des partenariats avec différentes écoles sur l'Ile-de-France.

En 2009, l'entreprise compte 10 apprentis sur un effectif global de 250 salariés. En 2010, le nombre de postes ouverts à l'alternance devrait se situer entre 10 et 12, principalement en comptabilité, gestion et finances. La CGA n'a pas encore assez de recul sur le taux de transformation des contrats, qui s'échelonnent entre 12 et 36 mois.

F. MARIE (GENERALI) indique qu'il existe un plan de recrutement en alternance ambitieux en 2009 avec 250 postes, sur tous les métiers, avec la répartition suivante : 70% de bac +4/+5 et 30% de bac / bac +2. Cette orientation forte s'explique principalement par des facteurs démographiques : 30% des effectifs (dont 60% de cadres) partiront à la retraite dans les 5 ans.

Certains métiers de GENERALI sont rares, elle cite par exemple la fonction d'actuaire. L'alternance permet de repérer des profils intéressants sur les campus, où l'entreprise peut présenter ses métiers et repérer des potentialités.

F. MARIE indique que les principales difficultés au quotidien se situent au niveau des managers qui ont du mal à revisiter leur poste et l'organisation de leur équipe et qui souhaitent toujours intégrer des personnes avec expérience. Pour y remédier, l'entreprise développe un plan de formation pour les tuteurs, mais le changement des mentalités s'opère dans le long terme et nécessite du temps.

L'entreprise a déjà une convention partenariale avec l'UFR ECO GESTION de l'Université Paris 13 et elle a enclenché également des contacts avec l'IUT de Villetaneuse pour l'ouverture d'une Licence professionnelle dédiée aux « Métiers de l'assurance » qui démarrera à la rentrée 2009.

* *
*

Prochain déjeuner du Club des DRH :

Mardi 22 septembre 2009 à 11h45

Dans les locaux de Plaine Commune à Saint-Denis

Thème : « Réussir l'intégration durable des jeunes générations : un défi aux normes et à la culture de l'entreprise ? »