



spécial alternance

La réforme de l'apprentissage en vigueur en septembre

*Le quota d'alternants obligatoires sera porté à 4 %
et la taxe d'apprentissage, modulée en fonction
de l'effort des entreprises.*

L'ALTERNANCE DANS LES BUSINESS SCHOOLS (EN 3^e ANNÉE)

ESC Montpellier

280

élèves

Reims

175

élèves

ESCEM

140

élèves

MARC LANDRÉ

SOCIAL. Pour Nicolas Sarkozy, la solution au cancer du chômage des moins de 25 ans - plus d'un jeune actif sur quatre est sans emploi - passe par l'apprentissage. C'est pourquoi le chef de l'État a présenté le 1^{er} mars un vaste plan de relance qui vise à faire passer le nombre de jeunes alternants en entreprises de 600 000 actuellement à 800 000 en 2015. Et même voire, « à terme », à un million.

Plusieurs mesures doivent y contribuer. La taxe d'apprentissage, qui rapporte 2 milliards d'euros par an, est réformée. La part revenant aux grandes écoles et aux universités pour financer leurs formations en alternance, appelée le « barème » et représentant 48 % du total, va être plafonnée à 960 millions d'euros. Tout surplus

de recettes reviendra donc à l'autre partie, le « quota », qui sert à financer les formations en alternance classiques. Objectif ? Dégager 350 millions en plus par an à partir de 2015.

Campagne de communication

Le quota de 3 % d'alternants obligatoires sera relevé à 4 % - pour « à terme embaucher 135 000 jeunes en alternance supplémentaires par an » - et sera « modulé en fonction de l'effort de l'entreprise ». Les entreprises de plus de 250 salariés ayant moins de 1 % d'alternants seront sanctionnées à hauteur de 0,2 % de leur masse salariale. Celles qui afficheront un taux de 1 à 3 % subiront une contribution de 0,1 % et les dernières, dont le quota oscille entre 3 et 4 %, de 0,05 % de leur masse salariale. Quant aux groupes ver-



Nicolas Sarkozy en visite à Bobigny (Seine-Saint-Denis), dans un centre de formation et d'apprentissage, le 1^{er} mars 2011. WITT/SIPA

tueux qui feront mieux que 4 %, ils recevront un « bonus de 400 euros par contrat et par an ».

Pour inciter les entreprises de moins de 250 salariés, non assujetties à l'obligation de recruter 4 % d'alternants, Nicolas Sarkozy les exonérera pendant un an - et non six mois, comme annoncé à l'origine - de cotisations pour toute embauche supplémentaire de jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Cette dernière mesure - qui vise à créer 50 000 emplois sur deux ans et sera rétroactive au 1^{er} mars - fait l'objet d'un décret que Xavier Bertrand, le ministre de l'Emploi et Nadine Morano, en charge de l'apprentissage, ont signé hier.

La réforme de l'apprentissage veut aussi simplifier les dispositifs. L'ancienneté requise pour devenir maître d'apprentissage va être ramenée de cinq à trois ans et il sera désormais possible d'enchaîner deux contrats de professionnalisation dès lors que le second « permet d'acquérir une qualification supérieure reconnue ». Autres nouveautés, les saisonniers pourront dorénavant signer un

contrat d'apprentissage avec deux employeurs distincts et les apprentis bénéficieront du même statut que les étudiants. Enfin, les fonctionnalités du portail de l'alternance*, destiné à mettre en relation jeunes et employeurs, vont être développées notamment en permettant la saisie en ligne des contrats.

Toutes ces dispositions font l'objet d'une proposition de loi, déposée mi-avril par le député UMP des Vosges, Gérard Cherpion, qui sera examinée « en procédure accélérée » à l'Assemblée et votée par le Sénat avant le 15 juillet. « L'ensemble doit être opérationnel à la rentrée car 70 à 90 % des contrats sont conclus en septembre », justifie Xavier Bertrand qui lance par ailleurs demain une grande campagne de communication pour sensibiliser les jeunes et leurs parents à l'apprentissage. Et une autre, en septembre, à destination cette fois-ci des employeurs. ■

* www.contrats-alternance.gouv.fr

ET AUSSI : www.forum-alternance.fr.

Le Forum de l'alternance se déroule aujourd'hui et demain à la Cité des sciences à Paris.



Airbus vise 40 % d'apprentis recrutés d'ici à fin 2011

CHRISTINE PIÉDALU

AIRBUS prévoit 1 450 recrutements en France cette année dont 30 % de jeunes diplômés et 40 % d'ingénieurs. « Rien qu'à Toulouse, nous avons un plan de 1 500 recrutements sur trois ans dans les fonctions de

production, lié au futur A350 », déclare Daniel Salvador, DRH Airbus opérations SAS. Dans ce contexte, l'avionneur européen poursuit sa politique d'apprentissage. Objectif 2011 : parvenir à 40 % d'apprentis recrutés et formés sur ces métiers. Il a ainsi identifié une quinzaine de

compétences stratégiques, allant de la conception à l'exploitation.

Si Airbus recentre ses besoins, il ne devrait pas modifier les volumes d'alternants, relativement modestes au regard des plus de 21 000 salariés en France. Près de 330 alternants étaient en formation sur ses corps de métier clés et ses fonctions supports en 2010, contre 280 en 2009. Les deux tiers allant du CAP au bac pro, un bon tiers portant sur les diplômés supérieurs, jusqu'à bac + 4/bac + 5.

95 % d'insertion

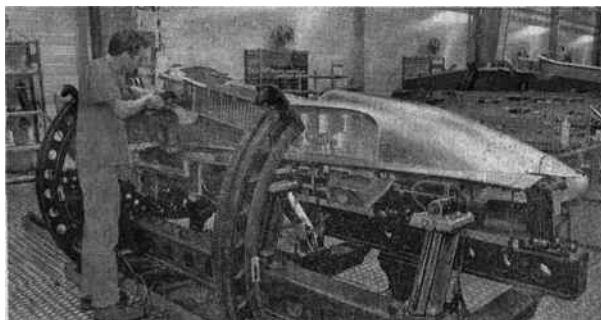
L'apprentissage est une longue tradition chez Airbus. L'avionneur européen, qui tisse des partenariats avec 35 CFA en France et de nombreuses écoles, dispose de son propre établissement. Créé il y a soixante-deux ans, le lycée Airbus compte 135 apprentis formés sur ses métiers de base, du CAP au bac pro et au BTS spécialisé en aéronauti-

que. Petite révolution à partir de l'année prochaine, les jeunes n'entreront plus pour un CAP, mais pour un bac professionnel en trois ans.

Plus de 95 % des jeunes sont engagés dans ses usines à l'issue de leur formation ou chez des partenaires tels qu'ATR et Latécoère. Interviennent-ils sur les nouveaux programmes ? « Sur un programme comme l'A350 par exemple, la chaîne d'assemblage final est composée à 70 % de personnel expérimenté issu des chaînes de montage existantes et à 30 % de débutants encadrés par les expérimentés, explique Daniel Salvador. Mais cela suscite un appel d'air, car il faut remplacer les collaborateurs mobilisés sur un nouveau programme. »

Airbus veut attirer davantage de femmes sur ses métiers. L'année dernière, elles ont représenté 25 % de ses recrutements, 12 % des alternants. ■

« L'avionneur européen veut attirer davantage de femmes sur ses métiers »



Plus de 95 % des jeunes sont engagés dans les usines d'Airbus à l'issue de leur formation ou chez des partenaires tels qu'ATR et Latécoère. AIRBUS

Se former aux métiers de l'hôtellerie sur le terrain

APRÈS une licence en gestion hôtelière obtenue à Bruxelles, Ramsay Rankoussi a postulé au MBA IMHI (Hospitality Management) de l'Essec en 2009, qui peut se faire en alternance. Parmi les partenaires du programme, le Groupe Flo, qui offre justement un poste en alternance. « La renommée du groupe m'a beaucoup intéressé. Et j'ai été séduit par la politique vis-à-vis de l'apprentissage et du recrutement que l'on m'a présentée. À tous les niveaux d'études, le groupe fait confiance et valorise les apprentis », avance le jeune homme.

Attaché à la direction régionale de Paris pour la branche restauration à thème du Groupe Flo, ses missions se sont révélées depuis un an et demi très



« Le groupe Flo fait confiance et valorise les apprentis », explique Ramsay Rankoussi. DR

diversifiées. « J'ai débuté en tant que soutien au directeur régional sur des missions de reporting et d'outils de pilotage

des restaurants en termes de chiffre d'affaires, de productivité, d'emploi ou encore de recrutement. J'ai été amené à faire de plus en plus de réunions en binôme avec la direction ; j'ai eu l'opportunité de me rendre sur le terrain et j'ai participé au repositionnement d'une marque », détaille Ramsay Rankoussi.

Et ce tout en bénéficiant de la formation pointue du MBA IMHI, qui compte 50 % d'étudiants étrangers. « C'est une formation généraliste, qui mêle des cours classiques, des études de cas, des travaux de groupe et un projet de conseil sponsorisé par une entreprise qui fournit aux étudiants un vrai cas pratique. »

GAËLLE GINBRIÈRE

Casino joue la formation alternée à tous les niveaux

Il y a une double exigence : celle de l'employeur et celle des écoles de formation

CHRISTINE LAGOUTTE

THOMAS **VILCOT** directeur du développement RH pour les supermarchés et les hypermarchés-Casino, se plaît à le souligner : « Nos enseignes, Géant Casino, Casino supermarchés et Hypercasino, n'ont pas attendu les contraintes légales pour agir en matière d'alternance. » Cette année, ce sont plus de 800 alternants, du niveau CAP à bac + 5, qui découvrent les métiers de la distribution, tout en se formant. L'éventail des débouchés est très large : les enseignes recrutent pour les métiers de bouche du CAP au BTS, préparent les futurs encadrants (managers commerciaux) de niveau bac + 3, qui auront ensuite à manager des équipes de 5 à 50 personnes.

Le réseau de tuteurs

Des relations étroites avec le réseau des IAE et des universités pour accueillir des étudiants en licence professionnelle, baptisée Distech', sont également nouées. L'alternance va jusqu'aux directeurs de magasins, avec une quinzaine d'étudiants d'écoles de commerce et d'universités, de niveau bac + 5.

La cheville ouvrière de ce dispositif est incontestablement le

réseau de tuteurs, « qui garantissent un accompagnement de proximité aux apprentis, relève Thomas Vilcot. Nous ne plaçons un alternant que là où il y a un tuteur validé et sélectionné en interne par nous-mêmes ». Tout au long de l'année, cet engagement dans l'alternance est confirmé par plus de 250 interventions dans différentes écoles et CFA, dans des régions où les enseignes sont implantées.

Un site dédié

« Dès 2010, nous avons mis en place le premier site d'entreprise dédié à l'alternance www.montuteuret-moi.com », indique encore le responsable RH.

Pas étonnant dans ces conditions que le nombre de candidats explose : « Nous avons effectivement plus de 2 000 postulants pour nos 800 postes proposés. Mais attention, tous les jeunes ne sont pas faits pour suivre un cursus en alternance car il y a une double exigence : celle de l'employeur sur le terrain et celle du formateur, dans les écoles », prévient Thomas Vilcot.

L'alternance reste malgré tout un « excellent facilitateur d'insertion professionnelle ». Chez Casino, 80 % des apprentis se voient offrir en fin de parcours une embauche en CDI au sein des divisions supermarchés ou hypermarchés. ■