

**1517**

*Une marque pour Le Havre*

**DDS Logistics / Soget**

*Optimiser les solutions de transport*

**CRAM**

*Investir pour économiser*

**Etarès**

*Un pari sur l'avenir*

**Canal Service**

*Plein gaz*

**Agence Ingénierie Construction**

*Profession : bâtisseur*



CCI Le HAVRE

# Repères

MAGAZINE DE LA CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DU HAVRE

septembre / octobre 2011 - numéro

**103**

# Osez l'alternance !



## FORMATION / RECRUTEMENT

# Osez l'alternance !

**Plébiscitée par certaines, boudée par d'autres, la voie de l'alternance (apprentissage et professionnalisation) tient une place de choix dans la politique de formation et de recrutement des entreprises locales. Avantages, inconvénients... Parlons-en.**



Un chômage élevé des jeunes mais des métiers ou filières en tension. Lente sortie de crise ou réelle reprise... Dans notre région comme ailleurs, certains paradoxes sont source de distorsions sur les marchés de la formation et du travail. Dans une grande enquête réalisée au printemps dernier, la CCI du Havre a sondé près de 500 entreprises sur la formation en alternance, au croisement des problématiques d'emploi, de formation et de politique des ressources humaines.

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation connaissent une réelle embellie depuis quelques années, même si la crise a donné un coup de frein : pré-embauche, familiarisation avec le métier et la culture de l'entreprise, anticipation du départ des séniors, préparation au retour de la croissance..., les avantages de l'alternance sont clairement mis en avant par les entreprises qui y ont recours – parfois de

manière systématique – sans compter le bénéfice d'un impact financier maîtrisé. D'ailleurs, le Gouvernement continue d'encourager les entreprises dans le recours à l'alternance (voir infra).

## Des atouts et des freins

L'articulation de périodes de formation théorique en centre de formation et de périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprises (commerce, PME, groupe) présente bien des atouts, d'autant que l'offre de formation s'étend désormais au-delà du baccalauréat (BTS, licence, master).

Comment expliquer alors que près de 40 % des entreprises sondées n'utilisent pas la voie de l'alternance ? Sans doute le manque d'information et aussi la non-perception des avantages précités. Parfois aussi en raison d'une image de l'alternance héritée du passé (métiers manuels ou à faible valeur ajoutée uniquement) ou bien d'une expé-

rience non concluante. «L'alternance nécessite aussi une organisation interne adaptée, avec l'implication d'un tuteur pour le ou les alternants», souligne Brigitte Bapt de l'organisme de formation CCI & Caux, qui note que le manque de tuteur (volontaire ou habilité) est le premier frein cité par les entreprises locales qui n'ont pas recours à l'alternance. D'autres font ressortir une difficulté à identifier une filière de formation adéquate ou encore un problème de candidat : manque d'intérêt pour un métier ou comportement du jeune. En complément de son enquête, la CCI donne la parole aux entreprises, meilleurs avocats de l'alternance. Sans oublier que, quel que soit le secteur d'activité et quelle que soit la taille de l'entreprise, c'est la santé de cette dernière qui prime : comme son nom l'indique, le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, est d'abord un recrutement.

## Apprentissage/professionnalisation : quels contrats ?

**Si pour le jeune l'alternance est une véritable filière de formation pouvant mener à l'emploi, pour l'entreprise ce sont deux types de contrats de travail différents : le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale tandis que le contrat de professionnalisation relève de la formation continue.**

### Le contrat d'apprentissage

Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans afin de leur permettre d'acquérir un titre ou un diplôme, en alternant formation théorique (au sein d'un centre de formation d'apprenti) et pratique (au sein de l'entreprise). Il s'agit d'un CDD conclu pour une durée de un à trois ans. La rémunération de l'apprenti varie de 25 % à 78 % du SMIC en fonction de son âge et de son ancienneté dans le contrat. L'employeur bénéficie d'exonérations de cotisations sociales, d'un crédit d'impôt (1 600 € / an) et d'une indemnisation versée par la Région (prime de 1 530 € minimum par an). L'employeur ne finance pas la formation mais désigne un maître d'apprentissage. Une période d'essai de deux mois permet de valider le contrat.

### Le contrat de professionnalisation

Il concerne les jeunes de 16 à 25 ans ainsi que les demandeurs d'emploi ou bénéficiaires de minima sociaux de 26 ans et plus. Visant à faciliter l'insertion, ce contrat permet d'acquérir une qualification professionnelle reconnue. Il s'agit d'un CDD de 6 à 12 mois (jusqu'à 24 mois selon les branches) ou d'un CDI comportant une action de professionnalisation d'une durée équivalente. Les 16-25 ans sont rémunérés entre 55 % et 80 % du SMIC. Les 26 ans et plus touchent le SMIC ou 85 % du salaire conventionnel minimum. L'employeur bénéficie d'une aide forfaitaire et d'exonérations de charges pour certains bénéficiaires. La formation des alternants et le coût de formation des tuteurs sont pris en charge par les OPCA (tutorat non obligatoire sauf si l'accord de branche le prévoit).

### Un plan régional

L'objectif du gouvernement est de porter le nombre d'alternants d'un peu moins de 600 000 en France à l'heure actuelle à 800 000 à horizon 2015. Alain Le Vern, Président de la Région Haute-Normandie et Rémi Caron, Préfet de région, ont signé le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (CPRDF), et le Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) de l'apprentissage. Deux documents majeurs dans l'élaboration d'une politique forte en matière de formation. Sur la période 2011-2015, 96 M€ seront apportés à parité par la Région et l'État afin d'atteindre 16 500 apprentis à l'horizon 2015 (soit une augmentation de près de 2 700 apprentis).

### Des mesures d'encouragement

Le décret du 16 mars 2011 permet une compensation des charges patronales pour toute embauche supplémentaire d'un jeune de moins de 26 ans en alternance (entreprise de moins de 250 salariés; validité jusqu'au 31 décembre 2011). Par ailleurs, une aide exceptionnelle de 2 000 € est attribuée à toute entreprise pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus. Le projet de loi de finances rectificative pour 2011 adopté par le Parlement le 6 juillet dernier relève de 3 à 4% le quota obligatoire d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus, sous peine d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage. La loi dite « Cherpion » du 28 juillet 2011 sur le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels prévoit une palette de mesures visant à encourager les entreprises qui s'engagent

dans l'alternance. Elle autorise notamment le renouvellement d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée si la qualification préparée permet de compléter celle de l'intéressé.

### Une question ?

#### Le développeur vous répond !

Le développeur de l'apprentissage sensibilise les entreprises à l'alternance et leur explique le dispositif et les avantages de l'apprentissage : embauche et gestion prévisionnelle des emplois et compétences au sein de l'entreprise; accompagnement de la croissance de l'entreprise; politique de formation des jeunes. Le développeur participe à la réflexion et à la mise en œuvre de l'apprentissage, quelle que soit la taille de l'entreprise. Avec les conseillers formalités de la CCI, le développeur apporte un package d'accompagnement complet aux entreprises intéressées par la voie de l'alternance : simulation de coût; aide au recrutement via les CFA; médiation en cours de contrat.

### Contacts :

**Brigitte Bapt** au 02 32 79 50 90  
bbapt@cciaux-formation.com

**Natacha Barthélémy**  
au 02 35 55 11 25 14  
nbarthelemy@havre.cci.fr

### Plus d'info :

Retrouvez les résultats complets de l'enquête réalisée par la CCI sur [www.havre.cci.fr](http://www.havre.cci.fr)

# FORMATION / RECRUTEMENT

## Accompagner le développement de l'entreprise



Mathias Bourdieu, gérant d'ILOWEB, Le Havre

Créée en 2007, Iloweb est spécialiste du web et de l'hébergement de sites et progiciels web multi-domaines. Depuis ses

débuts, la jeune entreprise de services informatiques mise sur l'alternance, et pour cause : Mathias Bourdieu est lui-même un produit de la formule formation/entreprise grâce à laquelle il a progressé depuis le BEP jusqu'à son diplôme d'ingénieur. En quatre ans, huit collaborateurs ont ainsi été formés. «Les avantages sont partagés par l'alternant et l'entreprise qui, au-delà de la période d'essai que représente l'alternance, voit la formation de tuteur financée par l'OPCA. Pour le jeune, la mise en pratique de ses enseignements théoriques et la confrontation aux réalités de la vie d'entreprise représentent un atout pour

l'insertion dans le monde professionnel par rapport aux cursus de formation classiques. L'immersion opérationnelle nécessite une excellence et une obligation de résultat. Pour Iloweb, qui recherche des profils technologiques de niveau bac+4, l'alternance est un mode de recrutement qui permet d'accompagner le développement de l'entreprise. L'avantage pour le salarié en alternance est d'avoir une meilleure chance d'embauche que sans expérience et aussi de confirmer son intérêt pour nos métiers. Nous sommes en cours de démarche pour un poste d'assistante de direction avec CCI & Caux, d'où sont issus nos alternants».

## Former ses futurs collaborateurs



Pascal Hildenbrand, directeur de Fatton Transports (Le Havre) et ses collaborateurs : Nicolas Coupin, Ludvine Renault, Sarah Moralent

Avec 250 collaborateurs et 15 filiales en France, Fatton reste une société d'esprit

familial. Implantée depuis 11 ans au Havre, elle y développe son activité de commissionnaire en douane et en transport (routier, maritime, aérien). Pour accompagner sa croissance, l'agence de huit collaborateurs mise sur le bouche à oreille et sur l'apprentissage. «La voie de l'alternance est choisie en fonction de nos besoins, explique Pascal Hildenbrand. Le recrutement d'apprentis a d'abord représenté un avantage en termes de coût pour notre agence. L'intérêt est aussi de pouvoir former les jeunes en cursus BTS transport & logistique à nos propres procédures, de les confronter à notre culture d'entreprise pour les rendre 100 %

opérationnels en deux ans, tout en développant leur proximité avec nos clients». Au terme de deux années in situ, les apprentis qui ont fait leurs preuves sont recrutés en CDI. Le premier embauché fut Nicolas au terme de son BTS préparé avec CCI & Caux. Aujourd'hui, une apprentie vient de terminer son BTS et a été embauchée tandis qu'une autre entame sa seconde année d'alternance. «L'important est de bien recruter les jeunes, en fonction de leur motivation pour ce métier et de leur capacité à apprendre, mais aussi de bien les accompagner tout au long de l'apprentissage», conclut Pascal Hildenbrand, lui-même tuteur.

## Un facteur de dynamisme



Dans le cadre de son engagement en faveur des jeunes, le groupe Renault

mène une politique d'alternance. Le site de Sandouville a ainsi fixé un objectif de 200 contrats d'alternance d'ici 2013. Plus d'une centaine ont d'ores et déjà été signés, dont une majorité de contrats d'apprentissage, du technicien de maintenance à l'assistant manager. «Le type de contrat dépend du diplôme préparé, précise Anne Lallier, directrice RH de Renault Sandouville. Ces jeunes forment un vivier pour notre politique d'embauche sur le site et au sein du Groupe. C'est aussi une démarche citoyenne de la part de Renault qui vise 4 % de ses effectifs

en alternance fin 2011 et 5 % minimum fin 2013». Grâce aux partenariats avec les centres de formation de la région, Renault recrute sur l'ensemble de l'agglomération. Ses critères reposent sur les motivations des candidats et sur les orientations souhaitées par ces derniers. «Bien suivi par son tuteur et par les RH, l'alternant a toutes ses chances d'accéder à un poste chez Renault. L'alternance est clairement un facteur de dynamisme pour l'usine de Sandouville. Cette richesse est d'ailleurs reconnue par les jeunes comme par leurs tuteurs respectifs».

## Faire évoluer les compétences des collaborateurs



Patrick Cormont, gérant RCP Constructions, Octeville-sur-Mer

L'entreprise créée il y a tout juste six ans par Patrick Cormont est spécialisée dans

la construction neuve et l'agrandissement ossature bois. Avec 16 collaborateurs, dont deux maçons, deux couvreurs, un électricien et bien sûr des charpentiers, RCP poursuit sa croissance en misant sur l'alternance. «L'apprentissage était au départ une solution pour embaucher sans trop de frais tout en avançant et en évoluant dans nos compétences, se souvient le gérant. Notre premier apprenti a ainsi obtenu son CAP et nous l'avons accompagné en brevet professionnel. Le deuxième a également obtenu son brevet

professionnel. Un des apprentis est même devenu leader chez nous. Aujourd'hui, nous employons cinq apprentis». RCP a misé sur la formation de ses huit maîtres d'apprentissage, travaille avec le CFA et participe aux portes ouvertes. «C'est important pour faire connaître nos métiers et motiver des jeunes parfois perdus. Il est difficile de recruter : il faut miser sur la confiance et remédier à certaines mauvaises pratiques, tant chez l'employé que chez l'employeur d'ailleurs».

## Le comportement des alternants en question

**25 % des entreprises interrogées dans l'enquête de la CCI, déclarent avoir rencontré des difficultés avec des jeunes en alternance liées à leur comportement, aboutissant parfois à une rupture de contrat avant son terme. Frédéric Désandrieux explique la stratégie de CCI & Caux, centre de formation qu'il dirige.**

Largement plébiscité par les entreprises locales qui choisissent notre centre de formation en raison de la qualité de nos cursus, de l'accompagnement global proposé et de notre capacité à construire des référentiels de formations en alternance «sur mesure», CCI & Caux s'apprête encore à renforcer ses outils au service de l'alternance. J'observe déjà que CCI & Caux n'enregistre quasiment

aucune rupture de contrat. Pour autant, le comportement des jeunes est parfois peu adapté à une organisation d'entreprise qui a elle-même peu évolué ces dernières décennies. Nous allons donc travailler avec les entreprises, les jeunes et des experts du comportement pour redéfinir les rôles de chacun et optimiser notre dispositif pédagogique. L'objectif est bien de mettre en adéquation les

jeunes et les entreprises pour que ces dernières fonctionnent de la meilleure façon. Nous avons déjà identifié des facteurs clés de succès, depuis la signature du contrat d'apprentissage jusqu'à l'intégration en CDI au terme de l'alternance : être clair et cadré, construire des référentiels de comportement par rapport aux métiers, savoir s'adresser aux jeunes, travailler leur accompagnement.

## Trouver des candidats motivés



Depuis l'implantation de son extension à Saint-Romain il y a 3 ans, Super U a doublé

son CA et son personnel (93 collaborateurs). Depuis une quinzaine d'années, le commerçant de grande distribution mise sur l'alternance afin de former les jeunes qui pourront le rejoindre et répondre à l'enjeu d'excellence de service aux clients locaux. Chaque année, entre 5 et 12 apprentis suivent ainsi ce cursus en alternance. «Nous formons très majoritairement des apprentis issus de l'École de Commerce et de Distribution de Lillebonne», témoigne Marc Mauger, directeur de Super U à Saint-Romain de Colbosc. «Super U joue la carte de la formation initiale et continue,

puisque nous proposons aux jeunes de se diplômer, vers le bac pro ou le bac +2 et même bac +3. Pour nous, il est primordial d'avoir des candidats motivés par le métier très spécifique et exigeant de la grande distribution, ayant assez de maturité pour savoir se gérer ainsi que le goût de la proximité avec le client. Ces dernières années, nous observons un manque de persévérance et de goût au travail chez certains». En dix ans, une vingtaine de jeunes de l'ECD Lillebonne ont néanmoins rejoint l'enseigne de Saint-Romain.